

การประชุมวิชาการแสดงผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 10 และนานาชาติ ครั้งที่ 5
The Tenth National Symposium and the Fifth
International Symposium

การวิจัย สร้างสรรค์
นวัตกรรม สังคม
และสุขภาวะในยุคโควิด-19



CREATIVITY INNOVATIONS

SOCIAL ORDER
AND WELLBEING IN TIME OF
COVID-19 PANDEMIC
(CISOWEOP)

วันอาทิตย์ 8 พฤษภาคม 2565
เวลา 08:45-16:00 น.

รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom



สารบัญ

การนำเสนอผลงานวิจัย

หน้า

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

- 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของธุรกิจเครื่องจักรกลการเกษตรในประเทศไทย
The Factors of Causal Relationship which Influence to Success of Thailand agricultural machinery Business
สุชาติ ปรัชยานนท์, ชัยพร ถกกลเกียรติวัช, อมรพรรณ กุลยะณี, สลิตา เพชรวารินทร์ และณัฐรินทร์ นวพรคงปรีชา..... 1
- 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย
The Factors of Causal Relationship which Influence to Operating Results on the Stock Exchange of Thailand
สุชาติ ปรัชยานนท์, ชนิภรณ์ เอี่ยมสกุลรัตน์, นภาพรณ พันธ์ลาภ, สโรชา ภูทธิรัญ และกฤติยา ศุภมนไพศาล 11
- 3 รูปแบบศักยภาพ สภาพด้านภูมิศาสตร์ และการจัดการภายในธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนโดยตรงของผู้ลงทุนไทย
Model of Capability Geographic and Management Effecting to Direct Investment Decision of Thai Investors
บุญมี จงเชิดพันธ์..... 20
- 4 แรงกดดัน 5 ประการที่ส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจเสริมสวยและความงามในวิกฤตโควิด-19
Five Forces Model influencing to beauty business survival in Covid-19 Crisis
พรประภา ศรีราพร,เพ็ญศรี โชติรัตน์, สุธิดา ทองดอนอ่ำ, จุติมา พนิชยกุล และชญาณิชฐ์ ศรีนวลกล้า..... 29
- 5 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Incentives affecting performance of support personnel Bangkokthonburi University
ดวงกมล ชัยศรีชะ, กัญจน์ชนันทร นวพรคงปรีชา..... 38

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Incentives affecting performance of support personnel
Bangkokthonburi University

ดวงกมล ชัยศรีษะ, กัญจนันทร นวพรคงปรีชา²

Duangkmol Chaiseesa¹, Kanchanathorn Nawapornkongpreecha²

¹ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โทรศัพท์ 062-348-5979

¹Faculty of Accountancy, Bangkokthonburi University Tel. 062-348-5979

² คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โทรศัพท์ 081-132-3217

²Faculty of Accountancy, Bangkokthonburi University Tel. 081-132-3217

¹²Duangkmol.dc@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 135 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง อายุ 30 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ย 12,001-15,000 บาท (2) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (3) ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (4) ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริการ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the motivation for the performance of support personnel. Bangkokthonburi University (2) to study the performance of support personnel Bangkokthonburi University (3) to study the motivation affecting the performance of support personnel. Bangkokthonburi University The sample group used in this research was support personnel. Bangkokthonburi University consisted of 135 students using questionnaires to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean and standard deviation. and analysis of multiple regression equations Multiple linear regression at statistical significance level 0.05

The results of the study found that (1) most of the respondents were female, aged 30 years and over, single status, educational level, most were bachelor's degree. Work experience 5 years or more, average income 12,001-15,000 baht. (2) The level of opinion of motivation in working. In terms of motivation and support factors, it was at a high level. (3) The opinion level of operational efficiency Overall, it was at a high level, and (4) the level of opinion of motivation affecting the performance of support personnel. Bangkokthonburi University found that the motivating factor was job success and advancement. and the supporting factor was relationship with colleagues. and in terms of policies and services.

Keywords: Motivation, operational efficiency, support personnel

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประ โยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่างๆไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของ บุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (เกียรติ บุญโย, 2562) ซึ่งตัวบุคลากรนั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่

องค์กรกำหนด องค์กรต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และยังคงปฏิบัติงานอยู่ก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจึงส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของผลงาน (สมบัติ อาริยาศาล, 2561) ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงานมักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูงเสมอ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจมีความอดทนและมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้บุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อนผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามสาขาที่เรียน และมหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่การวิจัยบริการวิชาการเพื่อพัฒนาประเทศ รวมถึงการเป็นต้นแบบทางสังคมที่ดี ซึ่งการจัดระบบบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น บุคลากรสายวิชาการเป็นสายหลักในการปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านธุรการ การบริการแก่บุคลากรสายวิชาการนักศึกษา และบุคคลที่มาติดต่อกับมหาวิทยาลัย การทำหน้าที่ให้ได้ดีของบุคลากรสายสนับสนุนนั้น ต้องรู้เข้าใจหน้าที่บทบาทของตนและของหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย (วัลลภ สันติประชา, 2561) บุคลากรสายสนับสนุนเป็นหัวใจหลักในการบริการแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักศึกษา และผู้ที่เข้ามาติดต่อ หากมหาวิทยาลัยปราศจากบุคลากรสายสนับสนุนการทำงานขององค์กรจะไม่สามารถทำหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีตระหนักถึงความสำคัญ โดยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผล แต่มหาวิทยาลัยประสบปัญหาการลาออกอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรที่รับใหม่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ที่เกิดจากการให้บุคลากรใหม่ที่ยังขาดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทำให้ไม่มีความคล่องตัวส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและส่งผลโดยรวมของมหาวิทยาลัย (ปัญญาพร ฐิติพงศ์, ประสพชัย พสุนนท์, 2559)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณานำแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้ไปใช้ในการบริหารงานส่งผลให้พัฒนา งานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

สมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 2 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

McClelland (1961) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น

จตุรัตน์ ดีวิ (2560) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ชักจูงให้บุคคลกระทำการสิ่งใดหรือไม่กระทำ สิ่งใดตามความต้องการทางร่างกายหรือจิตใจของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งความต้องการของมนุษย์ มีหลากหลายรูปแบบ แต่ละระดับแตกต่างกันไป หากผู้บริหารสามารถเข้าใจได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานต้องการสิ่งใดแล้วใช้ความ ต้องการนั้นเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีแรงกระตุ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จโดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูง

ใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจแรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหาร ขององค์กรค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์และพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg et al. 1959 อ้างถึงใน วัชร แย้มชู, 2563, หน้า 12) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลายคือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความความสามารถทุ่มเทในการทำงาน มากขึ้น เช่น ความสำเร็จ ความได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะที่ท้าทายเหมาะกับ ระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้มากขึ้น

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การอดทนต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในเรื่องงานที่ได้รับ มอบหมาย สถานที่ทำงาน โดยการแก้ปัญหา รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นได้สำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือตลอดจนบุคลากรในองค์กร การยอมรับนับถือนี้อาจจะหมายถึงการยกย่อง การแสดงความยินดี หรือแม้แต่การให้กำลังใจในความสามารถของการทำงานที่สำเร็จด้วย

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยระบุถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของงานไว้ เพื่อความชัดเจนในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ

4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความรู้ลึกซึ้งและจิตใต้สำนึกในการ รับผิดชอบงานของตน รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ เพื่อให้งานที่ได้รับสำเร็จลุล่วงได้

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่งาน หมายถึง การได้เลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้รับผิดชอบงานและใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเพิ่ม

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับ บัญชา ของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามี พร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกัน ความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมาก ขึ้นได้

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การ ติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ วิชาชีพด้วย

3. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของ บุคลากรในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็น กิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย อธิบายถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจุนเป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ไม่ได้มีผลโดยตรงถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Petersen และ Plowman (1953 อ้างถึงใน ฐาปนี สังขวิจิตร, 2562) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมี การสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

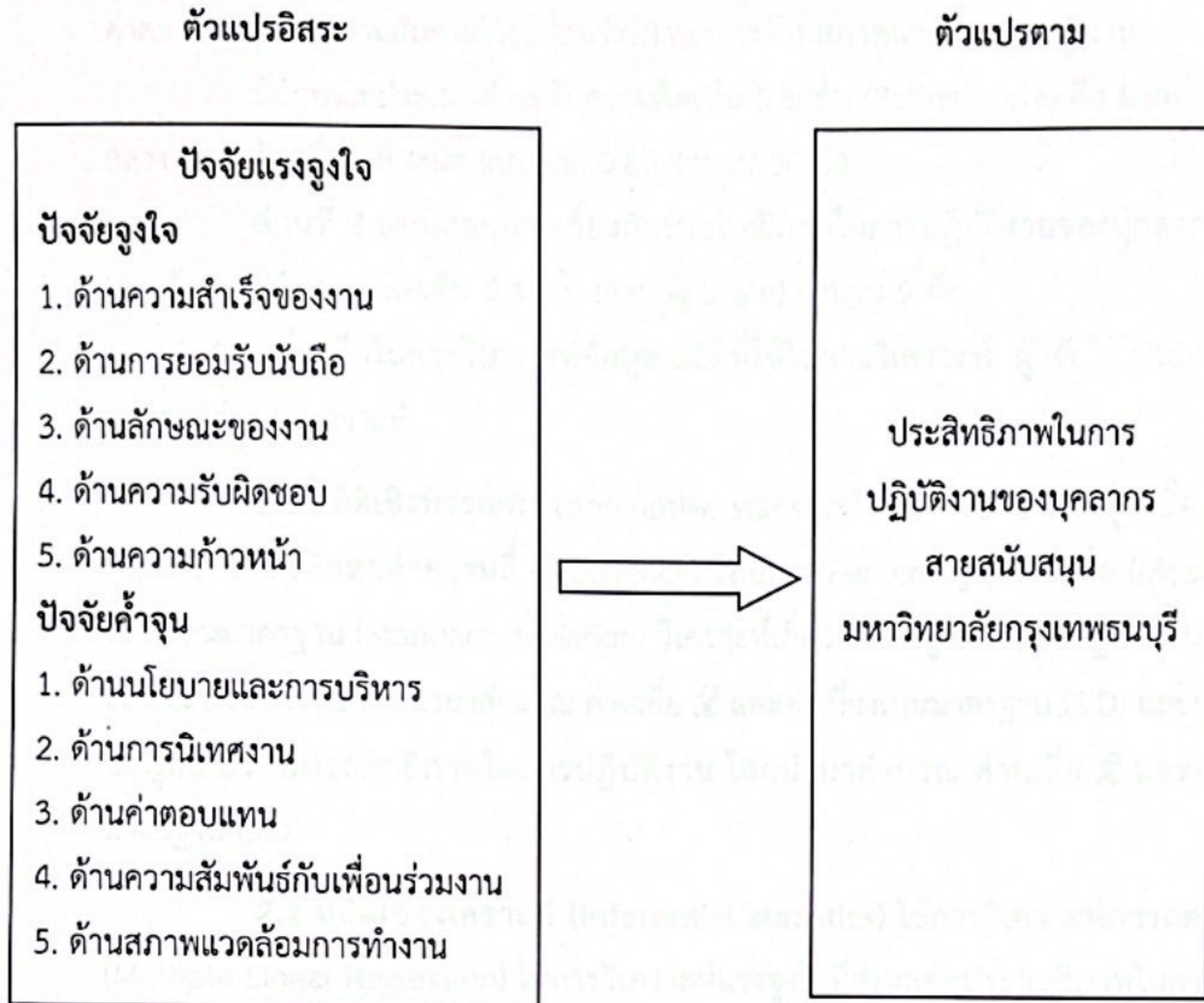
1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมี การเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรง ตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน คือ การใช้ทรัพยากรด้าน บุคคลวัสดุ เทคโนโลยี และการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผน ก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดย ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือพิเศษในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และทำการตรวจสอบข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจะถูกนำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนด interval 0.80 จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ

2. เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทำการวิเคราะห์

2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2.2 สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential statistics) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน (ร้อยละ 71.11) อายุ 31-40 ปี จำนวน 59 คน (ร้อยละ 43.70) สถานะภาพโสด จำนวน 106 คน (80.74) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน (71.11) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 55.55) รายได้ต่อเดือน 12,001-15,000 บาท จำนวน 130 คน (ร้อยละ 96.30)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พบว่ามีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.867) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับสูงสุดของด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.755) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.831) ด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.970) ด้าน

ลักษณะของงานในระดับมาก ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.892) และด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.934) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่ามีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.950) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับสูงสุดของด้านปัจจัยค่าจุน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.985) รองด้านด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.944) การนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.930) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.834) และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.=1.056) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับสูงสุดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านเวลา ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.907) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.931) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.987) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คือ ด้านความสำเร็จของงาน (X_1) ($\beta = 0.412$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า (X_5) ($\beta = 0.147$) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ($\beta = 0.135$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ($\beta = 0.098$) และด้านลักษณะของงาน (X_3) ($\beta = 0.027$) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถพยากรณ์สมการได้ ดังนี้

$$Y = 1.083 + 0.412(x_1) + 0.147(x_5)$$

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านปัจจัยค่าจุนมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_4) ($\beta = 0.497$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริการ (X_1) ($\beta = 0.178$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_5) ($\beta = 0.098$) ด้านการนิเทศ (X_2) ($\beta = -0.082$) ด้านค่าตอบแทน (X_3) ($\beta = -0.152$) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถพยากรณ์สมการได้ ดังนี้

$$Y = 1.265 + 0.497(x_4) + 0.178(x_1)$$

การทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.478 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
 $Y = 1.083 + 0.412$ (ด้านความสำเร็จของงาน) $+ 0.147$ (ด้านความก้าวหน้า)

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.532 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 $Y = 1.265 + 0.497$ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) $+ 0.178$ (ด้านนโยบายและการบริหาร) $+ 0.098$ (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ จากการวิจัย พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน เนื่องจากความสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งเป็นแนวทางนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. จากการวิจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านปัจจัยค่าจูง จากการวิจัยพบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ที่ระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากในการทำงานนั้นนอกจากงานที่ทำแล้ว มีสิ่งที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้นั้นก็คือความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษาที่ดี แนะนำ สนับสนุน ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงใน สอดคล้องกับ ปัญญาพร ฐิติพงศ์, ประสพชัย พสุนนท์ (2559) พบว่าแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง

3. จากการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเวลามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาพร ฐิติพงศ์, ประสพชัย พสุนนท์. (2559) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้าน ปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

4. จากการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรธรรมาชัย (2563) พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคาร เพื่อ

การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อคือสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพมี ความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5. จากการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมการจัดอบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นมืออาชีพและมีความเชี่ยวชาญตามสายงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์การทำงานที่เป็นระบบ มีแนวทางที่ชัดเจน การ ประเมินผลที่ยึดธรรม เพื่อวัดผลการทำงาน และนำไปปรับปรุงการทำงาน รวมถึงการพิจารณาให้ ผลตอบแทน เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่ง จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมและสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร เพื่อทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด ปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.

- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ
ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกียรติ บุญยโพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- จตุรรัตน์ ดีวี. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐาปณี สังขวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประเสริฐ อุไร (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโม
ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- ปัญญาพร จิตติพงศ์,ประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จ่า
กัด.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน:
กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วัชระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตร และสหกรณ์การเกษตร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
- วัลลภ สันติประชา. (2561). บทบาทและหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุนในการพัฒนาการศึกษาไทย.
วารสารวิชาการ ปชมท.,7(1), 1-2.
- สมบัติ อาริยาศาล (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม
- Frederick, Herzberg et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley &
Sons.
- McClelland, D. (1961). The achieving society. New York: Van Nostrand.