

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนแห่งหนึ่งในการกำกับดูแล

ของภาครัฐเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

**Performance and Organizational Commitment Satisfaction Affects on
Operational Efficiency of University Support Staff Under
Government Responsibilities, Phutthamonthon
District, Nakhon Pathom Province**

สรวิทย์ ปัญญากุล และ ทองฟู ศิริวงศ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sorawit Panyakul and Thongfu Siritongse

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: 6414105001@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและ
ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาความผูกพันของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง 3) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง 4) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนแห่งหนึ่งโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคล 5) ศึกษาความพึงพอใจด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำ
จุน) และความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
สนับสนุนแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง โดยแยก
เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ จำนวนประมาณ 240 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติสำหรับในใช้วิเคราะห์ คือ
ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์
สมการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ตำแหน่งงานพนักงาน
มหาวิทยาลัย วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท
พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีเพศ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 และความพึง

* วันที่รับบทความ : 12 มกราคม 2567; วันแก้ไขบทความ 28 มกราคม 2567; วันตอบรับบทความ : 29 มกราคม 2567

พอใจในด้านแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ; ความผูกพัน; ประสิทธิภาพ; พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

Abstract

The objectives of this independent research were 1) to study the performance satisfaction of motivating and supporting factors in the performance of support university staff, 2) to study the commitment of support university staff, 3) to study the performance efficiency of a support university staff, 4) to study the performance efficiency of support university staff by individual factors, 5) to study the satisfaction of motivation (motivation factors, support factors) and organizational commitment affects on operational efficiency of support university staff.

The sample that conducted this research were support university staff by gender, age, status, job title, educational background, work experience, income, totaling about 240 people. The tools and statistics used in this research were: Questionnaire, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis with statistical significance of 0.05

The result found that the majority of respondents were female , aged 31-40 , single , university staff , bachelor's degree , 6-10 years of work experience , and income of 20,001-30,000 baht . It affected the operational efficiency of support university staff statistically significant at 0.05. And satisfaction with motivation and organizational commitment showed that norms, responsibility, job security, job success affected on operational effectiveness of a support university staff with statistical significance at 0.05

Keywords : Satisfaction; Organizational Commitment; Efficiency; Support university staff

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นรากฐานสำคัญที่จะสร้างกำลังคนไปสู่การพัฒนาประเทศและได้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่มีกฎหมายสำคัญที่จะพัฒนากำลังคนและกำลังกระจายโอกาสทางการศึกษา ฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่มหาวิทยาลัยจะพัฒนาศักยภาพไปไม่ได้ ถ้ากำลังคนไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้พนักงานทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยได้ด้วยกัน ถ้าหากมหาวิทยาลัยขาดซึ่งกำลังคนที่สำคัญและทุนมนุษย์ก็จะทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถไปไกลได้ ถ้าหากบุคลากรสามารถทำแล้วมีประสิทธิภาพก็เป็นพลังที่แข็งแกร่งช่วยขับเคลื่อนวัตถุประสงค์ เป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปข้างหน้าได้ มหาวิทยาลัยได้ขยายตัว ปรับเปลี่ยนกันเป็นอย่างมาก

พนักงานในมหาวิทยาลัย มีพนักงานหลักอยู่ 2 สายงาน ได้แก่ สายวิชาการ สายสนับสนุน หน้าที่หลักของสายวิชาการ คือมีหน้าที่ในการสอน อบรม วิจัย ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักศึกษา โดยตำแหน่งในสายมีวิชาการเริ่มด้วย อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยหากขาดพนักงานสายสนับสนุนก็ไม่สามารถขับเคลื่อนองค์การโดยรวมไปได้ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คือบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ การบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานหลักในการวางแผนและจัดการบริหารงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยควรรับพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถต่อจำนวนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพราะฉะนั้นการบริหารงานบุคคล คือหน่วยงานที่มีความสำคัญในการบริหารงาน เช่น เงิน อุปกรณ์วัสดุ รวมไปถึงการจัดการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยเริ่มต้น ด้วยการมีพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ดี มีความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ก็มีประสิทธิภาพโดยมีหน้าที่ เช่น วางแผนงานเพื่อพัฒนา กำหนดแผนงานทรัพยากรบุคคลวางโครงสร้างการสรรหา การสอบคัดเลือก การวิเคราะห์งาน เพื่อทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย การจัดฝึกอบรม พัฒนา ค่าตอบแทน และอื่น ๆ และที่ผ่านมาได้ประสบปัญหาเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา (โควิด 19) จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้พนักงานทำงาน Work From Home และเมื่อสถานการณ์คลี่คลาย จึงได้ให้พนักงานกลับเข้ามาทำงานที่สำนักงาน พนักงานจึงเกิดความคิดในการเปลี่ยนงาน และมีการลาออกจากเพื่อหางานใหม่และงานที่ใกล้ที่พัก ในการที่จะผันการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ควรเป็น หน้าที่ของผู้บริหารทุกฝ่ายทุกระดับ ที่จะต้องรับผิดชอบการจัดการทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะพบว่าคนในรุ่นใหม่ ๆ มีความต้องการความเป็นอิสระในการทำงานและไม่ชอบในการอยู่ในกฎระเบียบ จึงทำให้แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้กับตัวเองในการประกอบอาชีพและที่ผ่านมามีผลกระทบจากโรคระบาด ไวรัสโคโรนา (โควิด 19) และการที่มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จได้นั้น โดยมีผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นการศึกษา ความพึงพอใจการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง จึงมีความสำคัญที่จะทำการศึกษาเพื่อเกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลช่วยยกระดับของบุคลากรเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยมีแนวทางสำหรับใช้ในการบริหารและจัดการเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญการด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างกันไป เพื่อให้มีความสำนึกถึงการบริการ นำความรู้เพื่อมาใช้สำหรับการทำงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่งโดยจำแนกตามปัจจัยบุคคล
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน) และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือวิจัยในรูปแบบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ทำการศึกษาคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรจำนวน 240 คน และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane (1973) สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565 : 13)

เครื่องมือสำหรับที่ใช้ทำการศึกษาคือการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close – ended Question) และลักษณะคำตอบแบบเลือก (Multiple choice) และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ในวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล มีสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับศึกษาและใช้อธิบายตัวแปรอิสระ ดังนี้

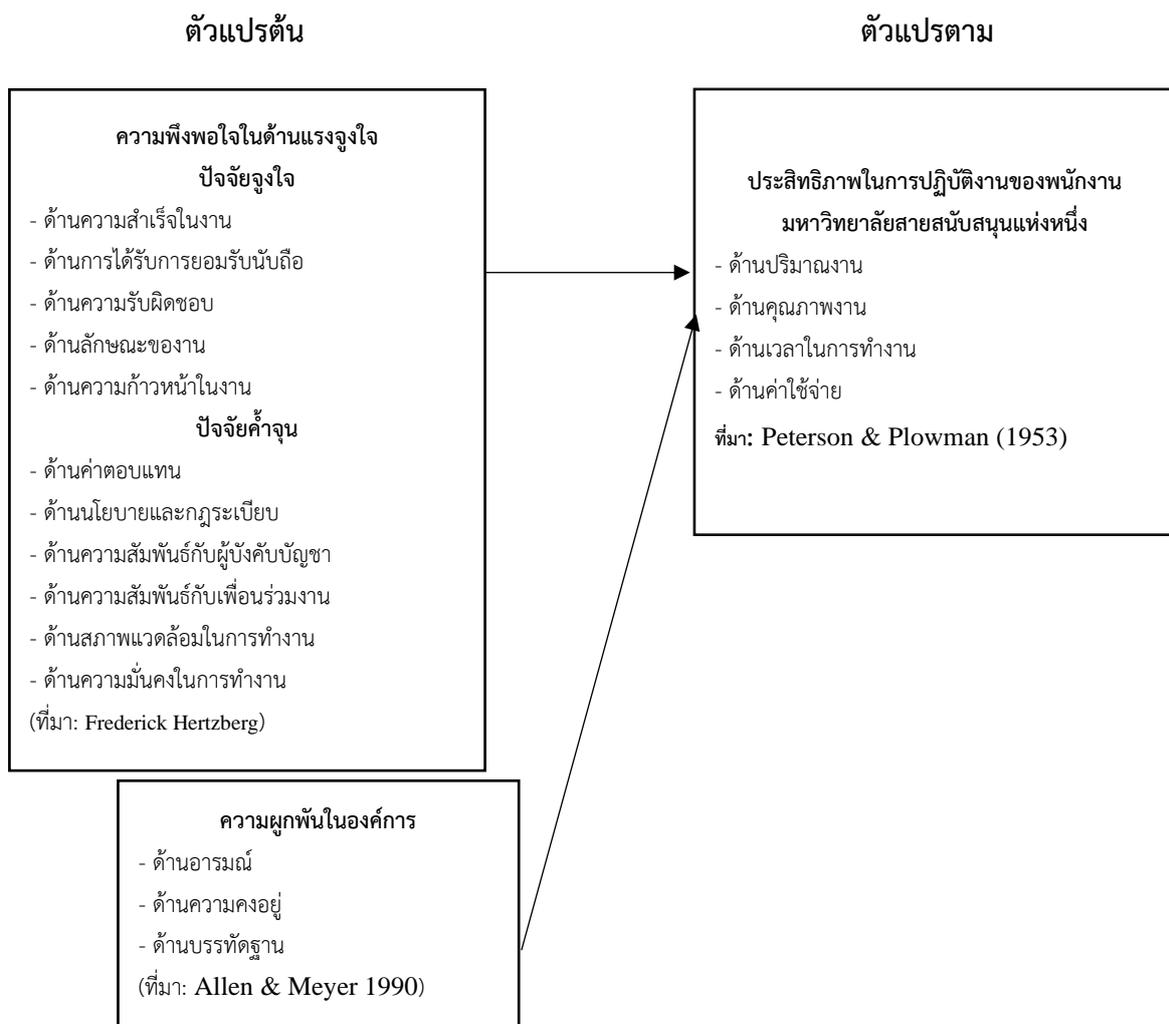
1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าแสดงความถี่ (Frequency) สำหรับใช้วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ทำการตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับใช้ศึกษาตัวแปรอิสระของความพึงพอใจและความผูกพัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐเขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้การทดสอบแบบเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ (จำนวนคน) และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			วุฒิการศึกษา		
- ชาย	100	41.7	- ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	12.1
- หญิง	140	58.3	- ปริญญาตรี	185	77.1
อายุ			- ปริญญาโท	24	10.0
- น้อยกว่า 21 ปี	3	1.3	- ปริญญาเอก	2	0.8
- 21 – 30 ปี	42	17.5	ประสบการณ์ทำงาน		
- 31 – 40 ปี	119	49.6	- น้อยกว่า 1 ปี	5	2.1
- 41 – 50 ปี	65	27.1	- 1 – 2 ปี	55	22.9
- มากกว่า 50 ปี	11	4.6	- 3 – 5 ปี	59	24.6
สถานภาพ			- 6 – 10 ปี	73	30.4
โสด	115	47.9	- 10 ปีขึ้นไป	48	20.0
- สมรส	104	43.3	รายได้		
- หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	21	8.8	- ต่ำกว่า 20,000 บาท	47	19.6
ตำแหน่งงาน			- 20,001 – 30,000 บาท	102	42.5
-ข้าราชการ	11	4.6	-30,001 – 40,000 บาท	60	25.0
-พนักงานมหาวิทยาลัย	128	53.3	- 40,001 ขึ้นไป	31	12.9
-ลูกจ้างประจำ	31	12.9			
-พนักงานเงินรายได้/ พนักงานเงินรายได้หน่วยงาน	64	26.7			
- อื่น ๆ (ไปรตระบุ).....	6	2.5			
รวม	240	100.00	รวม	240	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 และเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 ตามลำดับ อายุ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1

อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และอายุน้อยกว่า 21 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ สถานภาพ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาตำแหน่งงานพนักงานเงินรายได้/พนักงานเงินรายได้หน่วยงาน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และตำแหน่งงานอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ วุฒิการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมาวุฒิมหาบัณฑิตต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 วุฒิมหาบัณฑิตปริญญาโท 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาเอก 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ประสบการณ์ทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ รายได้ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมารายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ของการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-value	
เพศ	t = -2.883	0.04*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	F = .413	.799	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F = 5.869	.003*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	F = 1.835	.123	ปฏิเสธสมมติฐาน
วุฒิมหาบัณฑิต	F = .438	.726	ปฏิเสธสมมติฐาน
ประสบการณ์การทำงาน	F = 4.420	.002*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้	F = 2.984	.032*	ยอมรับสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่งที่มี เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่งที่มี อายุ ตำแหน่ง งาน วุฒิการศึกษา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าของคะแนนมาตรฐาน (Beta) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์คะแนนดิบ (B) ในสมการพหุคูณถดถอย ใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจ และความผูกพันในองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง						
	B	Std. Error	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	.881	.131	-	6.712	.000	-	-
ด้านบรรทัดฐาน	.242	.047	.290	5.167	.000*	.352	2.839
ด้านความรับผิดชอบ	.214	.039	.273	5.421	.000*	.438	2.285
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.126	.035	.176	3.617	.000*	.469	2.134
ด้านความสำเร็จในงาน	.185	.047	.228	3.964	.000*	.336	2.980
ด้านอารมณ์	.122	.047	.156	2.596	.010*	.306	3.265
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.105	.041	.123	2.573	.011*	.481	2.077

R = .861 R Square = .742 Adjusted R Square = .736 F = 111.785 Sig. = 0.000

*มีนัยสำคัญในทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จากวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย

สนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 73.6 สรุปได้ว่าความน่าจะเป็นของการตั้งสมมติฐานความพึงพอใจด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ร้อยละ 73.6 และที่เหลือร้อยละ 26.4 อาจเกิดจากตัวแปรในด้านอื่น ๆ สามารถทำนายมีค่าต่ำ พบว่าด้านบรรทัดฐาน ($\beta = .290$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ($\beta = .273$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = .228$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .176$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนในด้านอารมณ์ ($\beta = .156$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .123$) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง ในการกำกับดูแลของภาครัฐ เขตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .861$) ค่าประสิทธิภาพของการทำนายที่มีการปรับแล้ว (Adjusted R Square = .736) ($F = 111.785$)

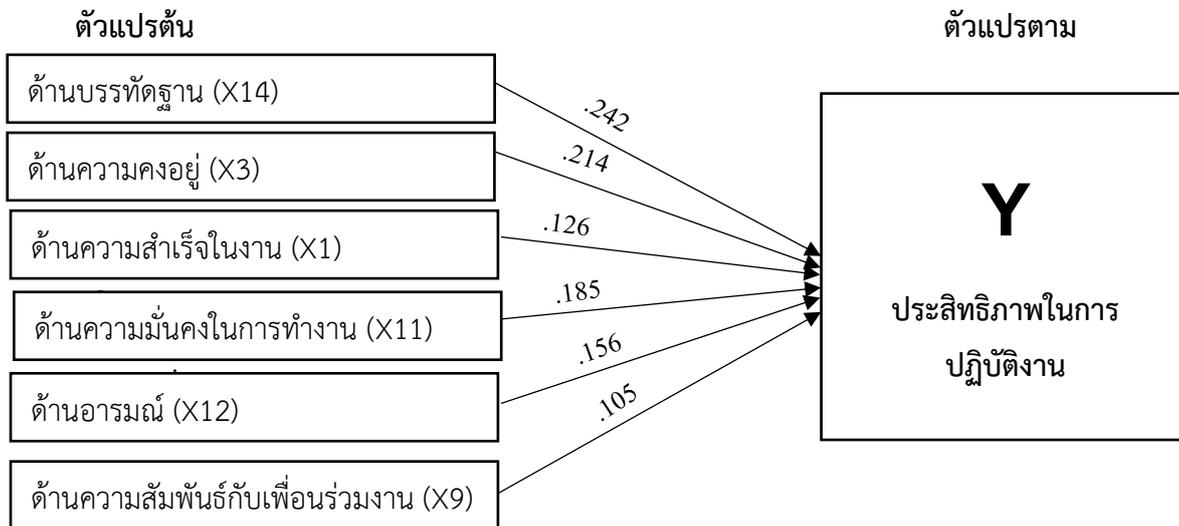
สามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังต่อไปนี้

$$\hat{y} = .881 + .242 (X_{14}) + .214 (X_3) + .126 (X_{11}) + .185 (X_1) + .122 (X_{12}) + .105 (X_9)$$

สมการทำงานในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = .290 (X_{14}) + .273 (X_3) + .228 (X_1) + .176 (X_{11}) + .156 (X_{12}) + .123 (X_9)$$

โดยสามารถนำผลของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์มาเขียนเป็น Model ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังต่อไปนี้



อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.6 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.9 ตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 53.3 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.1 มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยได้ กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย พันโชค พันธจินดา (2562) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไพรชณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ในส่วนของความพึงพอใจด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง พบว่าด้านบรรทัดฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่เต็มใจที่ใช้ความสามารถมีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและมีความเต็มใจทำงานที่รับมอบหมายนอกเหนืองานในหน้าที่ สอดคล้องกับทฤษฎี Allen and Meyer (1990) (อ้างใน วิไลลักษณ์ กุศล, 2559) ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรักษาคณในองค์กรด้วยการเป็นสายสัมพันธ์ความมุ่งมั่นขององค์กรคือสายสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร ร่องลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ เพราะพนักงานมีการพัฒนาตนเองพร้อมการบริหารจัดการงาน ในด้านของการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และรับผิดชอบงานนอกเวลางานได้หากงานที่ทำอยู่นั้นยังทำเสร็จ ด้านความสำเร็จในงาน สามารถทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยมีวิธีการบริหารจัดการ การทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับ

มอบหมาย ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตในองค์กร และเวลาในการทำงานไม่มีผลกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด จาก 3 ด้าน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัย ควรให้พนักงานจัดทำแผนในด้านค่าใช้จ่าย เพื่อให้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงในมหาวิทยาลัย และให้พนักงานได้รู้ถึงคุณค่าในการใช้ทรัพยากรในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรนั้นๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด จาก 3 ด้าน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ หรือทำงานอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ และทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

3. ความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน) พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน พบว่าด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยระดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาในด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีความเท่าเทียมโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถและให้อยู่บนบรรทัดฐานในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทน ควรจะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือน ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

4. ความพึงพอใจในด้านแรงจูงใจและความผูกพันในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนแห่งหนึ่ง พบว่าตัวแปรอิสระ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานแต่ละฝ่ายมีความสัมพันธ์และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน พร้อมสร้างการทำงานให้พนักงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณเป็นการแจกแบบสอบถาม ควรจะทำวิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์ในเชิงลึก เพื่อให้ข้อมูลที่หลากหลาย อาจมีข้อมูลที่แตกต่างจากการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ
2. ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรระหว่าง สายสนับสนุนและสายวิชาการ เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างและแนวคิดในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พรประดิษฐ์ (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พันโชค พันธจินดา. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไพรชณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570. (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีน). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2566. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.