

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

**The Relationship between Work Motivation and Loyalty and
Their Effects on the Work Efficiency of Employees
at Phuket Rajabhat University**

มนีรัตน์ ศรีคู้^{1*}, ธวัชชัย ทুমทอง²

Maneerat Srikuy^{1*}, Thawatchai Thumthong²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 321 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

^{1*} นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

E-mail: Srikuy@hotmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่

Abstract

The objectives of this study were 1) to explore the level of work motivation of the employees working at Phuket Rajabhat University, 2) to explore the loyalty of those employees to the university, 3) to explore the relationship between the employees' work motivation and loyalty and their effect on work efficiency. This study involved quantitative research. The

population of the study was 321 employees working at Phuket Rajabhat University. The statistics employed in the data analysis of the study were frequencies, percentages, means, standard deviations, and Pearson's correlation coefficients.

The results of the study reveal that:

1) The work motivation of the employees working at Phuket Rajabhat University was at a high level. Considered aspect by aspect, it was found that the employees are highly motivated by their job description followed by policy and administration.

2) The loyalty of the employees to the university was at a high level. Considered aspect by aspect, the employees highly expressed their loyalty in terms of justice or social norms followed by behavior and attitudes respectively.

3) The overall affect of the employees' work motivation and loyalty on their work efficiency was at a low positive level ($p < 0.01$). Considering each aspect, it was found that the relationship between the employees' work motivation and their work efficiency was at a low positive level in every single aspect ($p < 0.01$). The relationship between the employees' loyalty and their work efficiency was at a low positive level ($p < 0.01$). Considering each aspect, it was found that the relationship between the loyalty of the employees and their work efficiency in every aspect was at a low positive level in every pair ($p < 0.01$)

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ประสบความสำเร็จได้นั้นนับว่าต้องอาศัยปัจจัยหลายประการปัจจัยด้านบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่ซับซ้อน โดยเฉพาะเรื่องความรู้สึก ความคิด ความปรารถนาที่ไม่สิ้นสุด ในขณะที่องค์กรจำเป็นต้องอาศัยพลังสมองและร่างกายของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ทำนายต่อทุกองค์กรที่อยากจะก้าวสู่ความสำเร็จ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่พัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่ที่สิ้นสุด การบริหารบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหาร และแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (คณิษฐา พันธุ์มวานิช, 2551: 1)

สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงเสมอก็คือ “ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีที่มีฝีมือมาในองค์กร” และเมื่อได้มาแล้ว “จะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น” พร้อมทั้งหาวิธีการจูงใจให้บุคคลนั้นอุทิศตนให้กับองค์กร และ “ทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้กับองค์กรให้นานที่สุด” ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มนต์สิงห์ ไกรสมสุข, 2552: 47)

ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้อุทิศเวลาให้กับองค์กรและหน่วยงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานานและเต็มที่ อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอาจให้ผลตอบแทนต่อองค์กรในระยะสั้น และอาจไม่คุ้มค่าองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรร่วมด้วย

ทิศทางการดำเนินนโยบายในระดับประเทศเตรียมพร้อมให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบในทุกวิถีทาง แต่การที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยประสบกับปัญหาขาดแคลนบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายวิชาการ “อาจารย์” ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยไม่อาจรับประกันอัตราค่าตอบแทนต่างๆ หรือสิ่งเอื้ออำนวยหลักประกันความมั่นคงในการจ้างงานเพื่อจูงใจบุคคลให้มาเป็นอาจารย์ได้อย่างเต็มที่และชัดเจน สิ่งนี้จึงเป็นเหตุผลประการแรกที่ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของบุคลากร และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เมื่อการรับและคัดเลือกบุคลากร เป็นไปตามวิถีข้างต้น จึงเกิดสภาพการณ์ที่ทำให้มหาวิทยาลัยจำต้องจัดระบบบริหารงานบุคคลคู่ขนานกัน 2 แบบ คือแบบข้าราชการ ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พ.ศ. 2550 และแบบพนักงานมหาวิทยาลัย โดยออกเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่ไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย ซึ่งบางอย่างก็เทียบเคียงให้เหมือนกับข้าราชการได้ บางอย่างไม่อาจเทียบเคียงได้ก็เกิดความเหลื่อมล้ำกันบ้าง และบางอย่างยังไม่เกิดปัญหา ก็ยังไม่ได้วางระบบ ระเบียบไว้รองรับแต่อย่างใด ทั้งที่หลายกรณี บุคลากรทั้ง 2 ประเภทมีสถานภาพที่ไม่แตกต่างกันเลย คือ เป็นอาจารย์เหมือนกัน เป็นเจ้าหน้าที่เหมือนกัน กระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างนี้ล้วนกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเปรียบเทียบซึ่งกันและกันโดยตลอด ตั้งแต่เรื่องเล็กน้อย เช่น การแต่งกาย (ชุดปกติขาว-สูท-ชุดไทย) การออกหนังสือเดินทางไปราชการต่างประเทศ การให้สิทธิพิเศษหรือส่วนลดค่าบริการต่างๆ (ถ้าแสดงบัตรข้าราชการจะลดพิเศษ) ไปจนถึงเรื่องสำคัญๆ ที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ เป็นต้น (มาลินี ธนารุณ, 2555)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่ง ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองให้กับความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

โชติกา ระไล (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ชมพูนุช สุบรรณรักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวง พบว่า พนักงานการประปามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวงระดับแรกคือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรเป็นระดับสุดท้าย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเชิงบวก

ลักขณา สุวรรณรอด (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดหนองคาย ซึ่งพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 บุคลากรทางการแพทย์เป็นผู้ที่มีเกียรติทางสังคม มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลเพื่อให้ผู้ที่เจ็บป่วยหาย หรือทุเลาจากอาการเจ็บป่วย มีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ปฏิบัติและได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ซึ่งกล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แล้วจะส่งผลย้อนกลับมามีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูล จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร และเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 229 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 321 คน (ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต 17 มีนาคม 2560)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - end) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวและข้อเสนอแนะต่างๆ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เพื่อขออนุญาตและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลดังกล่าวและแบบสอบถามไปแจกให้คณะ ศูนย์ สำนักต่างๆ พร้อมขอความร่วมมือในการตอบกลับแบบสอบถามภายใน 7 วันหลังจากได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะไปรับข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 321 ชุด และได้รับคืนมาจำนวน 321 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

2.ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานและแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

3.การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) ด้วยการใชค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามในส่วนที่ 3

ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 โดยมีระดับค่าความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549 : 346) ดังนี้

ค่า $r = 0.80$ ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงหรือสูงมาก
ค่า $r = 0.61 - 0.80$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่า $r = 0.41 - 0.60$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r = 0.20 - 0.40$	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 3.80 เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้ว พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.15 รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3.35

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.10	0.62	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.86	0.58	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.15	0.64	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.72	0.62	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.99	0.70	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.12	0.70	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.36	0.94	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน	3.95	0.65	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.35	0.80	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.37	0.75	มาก
รวม	3.80	0.70	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีระดับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก คือด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.13 รองลงมาด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3.91

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความผูกพันในองค์กร
ของพนักงาน มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวม

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับ
ด้านทัศนคติ	3.91	0.71	มาก
ด้านพฤติกรรม	4.02	0.55	มาก
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	4.13	0.69	มาก
รวม	4.02	0.65	มาก

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีระดับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ (r).389 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ (r).126 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับด้านความประหยัคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ (r).141 และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ด้านนโยบายและการบริหารกับความเร็วในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับด้านความเร็วในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

y x	คุณภาพ ของงาน	ความรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน	ความ ประหยัด	ประสิทธิภาพ ในการ ทำงาน
ด้านความสำเร็จของงาน	.343 ^{**}	.361 ^{**}	.134 [*]	.346 ^{**}
ด้านการยอมรับนับถือ	.182 ^{**}	.144 ^{**}	.156 ^{**}	.209 ^{**}
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.288 ^{**}	.151 ^{**}	.135 [*]	.244 ^{**}
ด้านความรับผิดชอบ	.206 ^{**}	.192 ^{**}	.346 ^{**}	.333 ^{**}
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.282 ^{**}	.214 ^{**}	.281 ^{**}	.339 ^{**}
ด้านนโยบายและการบริหาร	.188 ^{**}	.052	.299 ^{**}	.248 ^{**}
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.022	.032	.240 ^{**}	.143 [*]
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน หน่วยงาน	.091	.014	.180 ^{**}	.134 [*]
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.126 [*]	.086	.141 [*]	.155 ^{**}
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.165 ^{**}	.154 ^{**}	.206 ^{**}	.231 ^{**}
แรงจูงใจในการทำงาน	.305^{**}	.222^{**}	.356^{**}	.389^{**}

*P< .05 **P> .01

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ (r).397 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ยกเว้นด้านพฤติกรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ (r).408 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญ .01

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

$\frac{y}{x}$	คุณภาพของงาน	ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ความประหยัด	ประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านทัศนคติ	.117*	.144**	.211**	.210**
ด้านพฤติกรรม	.331**	.227**	.368**	.408**
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	.331**	.272**	.136*	.308**
ความผูกพันต่อองค์กร	.335**	.281**	.301**	.397**

*P < .05 **P > .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวม ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ทั้งนี้เนื่องมาจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความต้องการของพนักงาน มหาวิทยาลัย ลักษณะงานมีความสำคัญต่อส่วนรวม อีกทั้งมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนในการตั้งใจทำงานให้ประสบผลดียิ่งขึ้น และมหาวิทยาลัยยังมีนโยบายการบริหารที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสะดวกยิ่งขึ้น จัดการพัฒนากิจกรรมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับงาน ความรู้ทั่วไป เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการฝึกอบรมแล้ว เขาจะสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานที่มีระดับต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เนื่องจาก พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นว่าคุณภาพแวดล้อมในที่ทำงานนั้นส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อีกทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอและพร้อมใช้งาน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานลดลง มหาวิทยาลัยต้องแสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานมหาวิทยาลัยมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองต่อนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และมีความเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกฎระเบียบมีความยุติธรรมเท่าเทียมกันของมหาวิทยาลัยจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ และจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองต่อนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดจากการ ได้ทำกิจกรรมร่วมกันใกล้ชิดกัน ความเป็นกันเองของผู้บริหาร และได้รับการอบรมเรียนรู้มา ทำให้มีความรู้สึกผูกพัน พนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีความเชื่อมั่นว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่ทุกคนถือปฏิบัติ และประสงค์แน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป และจะรักษาชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ดังนั้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ตนเองมีความรู้สึก ว่า “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุด” และยังแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดจากการได้รับการหล่อหลอม ชี้นำ และปลูกฝัง

ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุข และสร้างความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตมีระดับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานจะสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความเต็มใจ และความพยายามในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและมหาวิทยาลัย ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมมีแนวโน้มของผลการปฏิบัติงานที่สูงตาม แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี มีผลงานสูงจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน หากพนักงานมหาวิทยาลัยขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยไม่ทำงานอย่างเต็มที่มหาวิทยาลัยคาดหวัง มาทำงานสาย มักจะลางานขาดงานบ่อยครั้งทำงานล่าช้า มีพฤติกรรมที่ไม่ดีส่งผลให้ พนักงานมหาวิทยาลัยขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

4.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพัน

ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานมหาวิทยาลัย มีผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ย่อมส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน จะสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความจงรักภักดี พุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาเพื่อทำงานที่ได้รับผิดชอบ มีความเต็มใจจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแม้งานนั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยไม่หวังผลกำไรตอบแทน มีเชื่อมั่นในนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีประสงค์แน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏภูเก็ตทราบเท่าองค์กรยังอยู่ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมหาวิทยาลัยทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพทำงานต่อไป หากพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ นั้นเป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงอัตราการลาออก การขาดงาน การเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่จงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ขาดกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.ควรศึกษาต่อแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

2.ควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนาระหว่างกลุ่ม หรืออาจเพิ่มวิธีการวิเคราะห์ เช่น วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- คณิษฐา พันธุวานิช. (2551). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชุตินาถ ชนะจิตต์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธนบุรี.
- โชติกา ระไล. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์
ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา ภาควิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาลินี ธนาภรณ์. (2555). วิกฤตเสถียรภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบราชการ
(ของমন.) ใน GoToKnow [Online]. Available :
[https://www.gotoknow.org/posts/80054\[2560, กรกฎาคม 4\]](https://www.gotoknow.org/posts/80054[2560, กรกฎาคม 4]).
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : จามจุรี
โปรดักส์.
- ลักขณา สุวรรณรอด. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.