



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

A Study of Factors Person Characteristics of Public Relations Officer Staff of Mahasarakham University

วัลภาวดี มณีโชติ¹ และอัจฉริยา อิศสระไพบูลย์²

Wanwadee Maneechot¹ and Achariya Issarapaibool²

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม¹²

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University¹²

Corresponding author, E-mail: wanwadee.m@mbs.msu.ac.th¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์จำนวน 63 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) F-test (ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของบุคลากรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกัน โดยสรุป คุณลักษณะของบุคลากร ด้านสมรรถนะของบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: คุณลักษณะของบุคคล, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ABSTRACT

This study aimed to examine the A Study of factors Person Characteristics of public relations officer staff of Mahasarakham University by collecting data from 63 public relations officer staff and using a questionnaire as an instrument. The statistics used for analyzing the collected data were percentage mean standard deviation F-test (ANOVA) and multiple correlation analysis. The research findings revealed that the Public relations personnel of Mahasarakham University agreed with initiating person characteristics which was found, at a high level and affecting Work efficiency which was found, at a high level. From analyses the relationship and impact analysis, it was found that public relations personnel With different educational levels, there were different opinions about the effectiveness of work in the field of Progress. In conclusion, Personnel characteristics Person performance Have a positive correlation and impact on operational efficiency. Administration policy, therefore, university administrators Mahasarakham therefore should focus on promoting the development of skills and operational competence. To achieve the objectives of the performance of public relations personnel. To the efficiency of the work in accordance with the management policy of the executives that transmit to the workers according to the plan set effectively

Keywords: Person characteristics, Efficiency in Performance, Mahasarakham University

บทนำ

จากการแข่งขันของโลกรุขกิจยุคใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานในห้องเครื่องเครื่องหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายหน้าที่การงานไปปฏิบัติงานในที่อื่น ๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะภาวะการแข่งขันในระบบธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554, น. 14) ซึ่งหากบุคลากรนั้นมีศักยภาพในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ที่เป็นอยู่เป็นอย่างดี ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานเช่นเดียวกัน

คุณลักษณะของบุคคล (Person characteristics) คือ คุณสมบัติในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหาร คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Effectiveness) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงาน นั้นหมายความว่า องค์กรต้องสามารถบริหารจัดการหน่วยงานได้เหนือกว่าคู่แข่ง และต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่งด้วย โดยมีการวัดผลการดำเนินงานได้เทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่ามีความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง ทั้งนี้คุณลักษณะของบุคคลประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน (Work Road) ด้านคุณภาพงาน (Quality) และด้านความรวดเร็วในการทำงาน (Speed of work) (ศกุลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์, 2552) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทุกองค์ประกอบที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้

ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานของผู้ปฏิบัติเสมอและมีการดำเนินการพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ทั้งนี้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมาตรฐานที่สูงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานสายสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและการบริหารจัดการมีมาตรฐาน ซึ่งเป็นการสนองนโยบายด้านการพัฒนาสถาบันสู่สากล และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่สถานศึกษาสู่สากล (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการวางแผนการปฏิบัติงาน ทั้งระบบงานการบริหารจัดการอีกทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำหนดนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตลอดจนกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีที่จะไปสู่การดำเนินงานภายในของมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัยมหาสารคามอย่างยั่งยืนต่อไป



1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัด แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

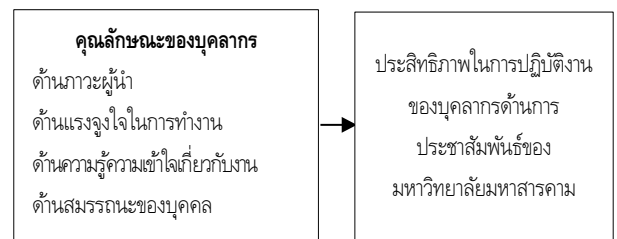
คุณลักษณะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แตกต่างกัน

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตประชากรกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 71 คน (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564)
2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล
แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ขอบเขตเวลา ระยะเวลาเก็บแบบสอบถาม
วันที่ 1-30 เมษายน 2564

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 71 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้
 - 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคลากรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
 - 1.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย
 - 1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวความคิด แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ

เห็นชอบอีกครั้ง เมื่อพิจารณาเห็นชอบแล้ว สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากร จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมการใช้เวลาว่าง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 3 ข้อ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านสมรรถนะของบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ รูปแบบการเรียนรู้ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำนวน 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้วิจัยเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแรก

3.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) ของแต่ละด้านโดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งคุณลักษณะของบุคลากรได้ค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ 0.769 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าอำนาจ

ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.4 หมายความว่า เครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งคุณลักษณะของบุคลากรได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.887 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.922 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1987) ได้นำเสนอว่า ความน่าเชื่อถือตามวิธีของ Cronbach ว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ควรมากกว่า 0.70 หมายความว่า เครื่องมือมีคุณภาพสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.4 นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนอที่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสาร เพื่อเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

2. ขออนุญาตทางราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามยังประชากรกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้เวลาในการเก็บแบบสอบถามวันที่ 1-30 เมษายน 2564

4. เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามตอบ จำนวน 63 ฉบับ จากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 71 คน รวมระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล 30 วัน

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ การตอบกลับทั้ง 63 ฉบับ พบว่ามีแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์



แบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker Kumar and Day (2001) ได้เสนอว่าการส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์และแปลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาพฤติกรรมการใช้เวลาว่างและรูปแบบการเรียนรู้ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้เวลาว่างกับรูปแบบการเรียนรู้ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

3. การทดสอบผลกระทบระหว่างพฤติกรรมการใช้เวลาว่างกับรูปแบบการเรียนรู้ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.80) อายุ 30-35 ปี และ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 30.17) รองลงมา 36-40 ปี (ร้อยละ 30.17) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 49.20) รองลงมา โสด (ร้อยละ 41.28) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 60.32) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 36.59) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 34.92) รองลงมา มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 23.81) รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท (ร้อยละ 32.69) รองลงมา 25,001-35,000 บาท (ร้อยละ 33.33) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ร้อยละ 60.32) รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 34.92) และ หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน

จัดการเรียนการสอน (คณะฯ/วิทยาลัย/สถาบัน/โรงเรียน) (ร้อยละ 34.92)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคลากร

ด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โดยรวมและเป็นรายด้าน

คุณลักษณะของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.69	0.71	มาก
2. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	4.03	0.60	มาก
3. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน	4.17	0.64	มาก
4. ด้านสมรรถนะของบุคคล	4.11	0.63	มาก
โดยรวม	4.00	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านสมรรถนะของบุคคล ($\bar{X} = 4.11$) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์โดยรวม
และเป็นรายด้าน ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน	4.12	0.70	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	4.03	0.86	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.75	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	0.68	มาก
โดยรวม	4.08	0.89	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.03$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัด แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์
ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
	ระหว่างกลุ่ม	2	12.554	6.277	7.346	0.001*
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	60	51.267	0.854		
	รวม	62	63.821			

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษา ปริญญาเอก มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมากกว่า ปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12	114.000	6.034	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0125

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของคุณลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอย

แบบพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณลักษณะ ของบุคลากร	ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	0.923	0.535	1.726	0.090
ด้านภาวะผู้นำ (X1)	0.004	0.120	0.034	0.973
ด้านแรงจูงใจในการ ทำงาน (X2)	0.164	0.183	0.898	0.373
ด้านความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงาน (X3)	0.130	0.210	0.619	0.538
ด้านสมรรถนะของ บุคคล (X4)	0.480	0.206	2.330	0.023*

$F = 10.111$ $p = 0.000$ $\text{Adj}R^2 = 0.370$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ของบุคคล (X4) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน (Y1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และด้านภาวะผู้นำ (X1) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน (X3) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน (Y1) ($p > 0.05$)

เมื่อนำคุณลักษณะของบุคลากร ด้านสมรรถนะของบุคคล (X4) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน (Y1) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$Y1 = 1.243 + 0.699X1$$

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนการสอน (สำนักงานอธิการบดี)

2. บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณลักษณะของงานด้านบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะเจาะจง ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ต้องมีการพัฒนาทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกานี สุกัญวานิช (2552) พบว่า ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) จะทำให้การทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากขึ้นแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากขึ้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ

งานวิจัยของ ปภากณ จันทศาสตร์ (2557, น. 79) ปัจจัยด้านลักษณะงาน บริษัทควรพิจารณากำหนดภาระของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานโดยดูจากความรู้ ความสามารถ ในด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และบริษัทควรกำหนดขอบเขตอำนาจ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานให้เหมาะสม ครบคลุม และให้สามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตนั้น

3. บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาริณี จันทรแสงศรี (2559) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากรและทุกคนพึงพอใจที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

4. บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจาก คุณวุฒิหรือระดับการศึกษาส่งผลให้คุณลักษณะของบุคลากรมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงานด้านความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศกุลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) พบว่า ทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมี

(2558) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

5. บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแตกต่างกัน เนื่องจากความรู้ความเข้าใจในงานเกิดจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรการที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถมีระดับการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งงานย่อมทำให้เกิดความเข้าใจในงานนั้นอย่างทอ่งแท้ ทำให้เกิดขบวนการเข้าใจในงาน สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของศกุลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำให้เป็นปัจจัยในการทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรธน บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติมีระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึถูกพื้น ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจในงาน และกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจำจความน่าเชื่อถือทำให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานได้ตามเป้าหมาย

6. คุณลักษณะของบุคลากร ด้านสมรรถนะของบุคคลมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน เนื่องจากความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นทักษะทางวิชาชีพที่ทำให้งานด้านการประชาสัมพันธ์สำเร็จลุล่วงตามนโยบายของผู้บริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรธน บุญฤทธิ์ (2560) พบว่า ความสำเร็จในงานตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ



ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศตวรรษ ที่ 21 พบว่า สมรรถนะที่ต้องการองค์กรต้องการ หรือควรมีนั่นคือ ด้านความรู้ ทักษะ และด้านคุณลักษณะ เพิ่มมากขึ้น และต้อง ผสมผสานกันอย่างเหมาะสมกับนโยบาย การบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ให้มี ทักษะทางวิชาชีพ ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน โดยเฉพาะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ นักประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ เนื่องจาก เป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ให้ประสบ ความสำเร็จตามนโยบายที่ได้มอบหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ตำแหน่งอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2 ควรมีการศึกษาวิชาวิจัยตัวแปรอื่นที่สนับสนุนให้เกิด ผลกระทบ และสภาพปัญหาพร้อมอุปสรรคของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3 ควรมีการศึกษาวิชาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลในรูปแบบอื่นที่มีความหลากหลาย และเป็นประโยชน์ มากยิ่งขึ้น

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). ข้อมูล

บุคลากร. สืบค้นจาก <https://pd.msu.ac.th>.

คมกริช เสาวจิตร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชาธิณี จันทร์แสงศรี. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานควบคุม จราจรทาง อากาศ ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ บริญญามหาบัณฑิตไม่ไดตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัย ด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). ข้อมูลมหาวิทยาลัย มหาสารคาม. สืบค้นจาก <http://www.msu.ac.th>

มลชา พิทักษ์. (2560). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัด สำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ไดตีพิมพ์).

พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เยาวรัชย์ พรประสิทธิ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการจัดการความรู้ของกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา สำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้. วารสารการจัดการสมัยใหม่. มกราคม-มิถุนายน.

วิลารรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร หัตถกร.

นลพรณ บุญฤทธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ไดตีพิมพ์).

ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.



พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ
และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). เชียงราย:
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ศกุลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อินเดโวล์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด* (วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศตวรรษ กล่าดิษฐ์. (2560). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า
กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด*
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครเดช ไผ่จันทร์. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.*
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Plowman, Grosvenor E & Peterson, E. (1989). *Business
Organization and Management*. Illinois : Irwin.