

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

Factors Related to the Performance Effectiveness of Academic Personnel of Mahamakut Buddhist University, Phutthamonton District in Nakhon Pathom Province

สุรศักดิ์ โตประสี¹, กัญญาณัฐ เสียงใหญ่², พระสัมฤทธิ์ สาภา³

Surasak Toprasee, Kanyanat Seangyai, Phra Samrit Sapha

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Corresponding Author: สุรศักดิ์ โตประสี

อีเมล: kanyanat.se@bsru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ 3) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 76 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .980 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
kanyanat.se@bsru.ac.th

³ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

3) บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ส่วนวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสายวิชาการ, แรงจูงใจ

Abstract

This qualitative research aimed to 1) study the level of factors in the performance of academic personnel, 2) study the level of performance effectiveness of academic personnel, 3) compare the performance effectiveness of academic personnel with individual factors, and 4) examine the relationship between work performance factors and effectiveness among academic personnel at Mahamakut Buddhist University, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province. The sample group consisted of 76 individuals. Data collection was done using a 5-point rating scale questionnaire with a reliability of .980. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using inferential statistics, including paired sample t-test, one-way ANOVA and correlation analysis.

The research findings were as follows:

1) Factors in the performance of academic personnel at Mahamakut Buddhist University, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province were generally agreed upon at a high level.

2) The overall performance effectiveness of academic personnel at Mahamakut Buddhist University, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province was at a high level.

3) Academic personnel of Mahamakut Buddhist University, Phutthamonton District, Nakhon Pathom Province who had different level of education and different personnel types demonstrated differences in performance effectiveness with statistical significance at 0.05.

4) Work performance factors including responsibilities, success in a personal work, working conditions, job descriptions, career progress, being respected, policy and administration, relationships with people in the organization, and salary and benefits showed a moderate positive relationship with the performance effectiveness of academic personnel. In terms of the method of governance, there was a low level of positive correlation with the academic personnel's performance effectiveness of Mahamakut Buddhist University, Phutthamonthon District, Nakhon Pathom Province, at the statistical significance level of 0.01.
Keywords: policy implementation, public policy, monks

บทนำ

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สถานการณ์ในแต่ละวันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าตลอดเวลา รวมถึงการแข่งขันในอุตสาหกรรม โดยเหตุการณ์เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเหล่านี้อาจจะส่งผลให้ องค์กรไม่สามารถที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากไม่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น องค์กรควรคำนึงถึงการเตรียมความพร้อมการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น (อิสริยาภรณ์ ศรีปัดดา, 2566 : ออนไลน์) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อสร้างจุดแข็งภายในให้เกิดขึ้นถือ ได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะด้านบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลจะเป็น กำลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน สาเหตุมาจาก ทรัพยากรอื่นนั้นซื้อหาและเลียนแบบได้ แต่ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ไม่มี องค์กรใดจะแสวงหาบุคคล สร้างบุคคลได้ในลักษณะเช่นเดียวกันทุกองค์กร หากองค์กรได้พัฒนาบุคคลใน องค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคง (บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 16) อีกทั้ง สุมิตร สุวรรณ (2561) ไม่ได้มองว่ามนุษย์เป็นแค่ทรัพยากรแต่มองว่า มนุษย์มีจิตใจ มีความรู้สึก และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำคัญที่สุด ซึ่งต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องของ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อให้คนดีและคนเก่งที่มีความรู้ความสามารถอยู่ กับองค์กรได้อย่างมีความสุขและทำงานให้เต็มศักยภาพ นำมาซึ่งการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของ องค์กร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2436 และเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พุทธศักราช 2540 รัฐสภาได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล เป็นองค์กรขนาดกลาง ได้ปฏิบัติภารกิจด้านผลิตบัณฑิต งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่ชุมชนและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ด้วยการเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐ จึงเป็นสาเหตุให้

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต้องพึ่งพาตนเองมากยิ่งขึ้น และต้องแข่งขันกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ภายในประเทศอย่างเข้มข้น ท่ามกลางกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ก็มีความคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งอื่น ๆ โดยแบ่งบุคลากรเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ทำหน้าที่สอนวิจัยและให้บริการวิชาการแก่นักศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุน ทำหน้าที่บริหารจัดการทั่วไปและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษา และมีสถานะในการทำงานอยู่ 2 ลักษณะ คือ บุคลากรประจำ คือ ประเภทที่บรรจุเข้าเป็นพนักงานราชการ และบุคลากรอัตราจ้าง คือ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (วาริณี โพธิราช, 2558)

ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกรอบพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาครั้งนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ยกระดับ สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์การเพื่อแสวงหาวิธีการหรือพัฒนารูปแบบนโยบายและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณทล จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยตามกรอบพันธกิจหลักมหาวิทยาลัย 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและข้อเสนอแนะเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณทล จังหวัดนครปฐม จำนวน 94 รูป/คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, เรื่องจำนวนบุคลากร และลูกจ้างชั่วคราว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง, ข้อมูล ณ วันที่ 18 กันยายน 2566)

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณทล จังหวัดนครปฐม ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มของ Yamane (1967 อ้างถึงใน วีรยุทธ พรพจน์ธนาต, 2565 : 157-158) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 รูป/คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของประชากร ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เพื่อแบ่งระดับชั้นในมหาวิทยาลัยออกเป็นแต่ละหน่วยงาน การกำหนดโควตาตามสัดส่วน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่ายอีกครั้งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และแนวทางการแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแนวคิด สำนวน ภาษาและการใช้ข้อความที่เป็นการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้ค่าความเที่ยงตรง IOC (index of congruence) อยู่ระหว่าง .67-1.00 ซึ่งสามารถนำไปทดสอบความเชื่อมั่นต่อไปได้

2. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยจะหาความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของคณะอาจารย์ผู้คุมงานวิจัยมาจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะทำการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 ชุด และนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980

นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 76 ชุด ใช้เวลาเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนพฤศจิกายน-เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 102-103)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของบุญชม ศรีสะอาด (2545 : 102-103)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว คือ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าสหสัมพันธ์ การแปลค่า r ของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 : 314)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาคุณภาพเครื่องมือใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 96)

สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้อธิบายหลักทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ค่า t-distribution ค่า F-distribution การทดสอบสหสัมพันธ์ (correlations) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดย ** นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สรุปผลวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.2 เป็นบรรพชิต ร้อยละ 51.3 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 42.1 มีระดับการศึกษา ปริญญาโท ร้อยละ 59.2 เป็นประเภทบุคลากร พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 60.5 มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ ร้อยละ 85.5 มีหน่วยงานที่สังกัด คณะศาสนาและปรัชญา และคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 25.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-4 ปี ร้อยละ 52.6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยในความรู้ ความสามารถ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ศึกษามา เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ปฏิบัติงานเต็มเวลาตามที่กำหนด เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอำนาจรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสได้รับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการให้สวัสดิการหรือการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน

หน่วยงาน ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญสนทนากับตนเอง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการทำงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการจัดระบบงานให้การทำงานเป็นทีม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ได้รับทราบอยู่เสมอ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความปลอดภัย เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมต่อการทำงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สภาพวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีความเหมาะสม เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการผลิตบัณฑิต มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริการวิชาการ มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านการผลิตบัณฑิต ในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดการเรียนการสอนโดยให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นหลัก มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จัดการศึกษาให้เป็นไปตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ มีการพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เต็มตามศักยภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการวิจัย ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านการวิจัย ในภาพรวม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้เข้าร่วมโครงการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยสำหรับอาจารย์ และนักวิจัย มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการผลิตผลงานวิจัยหรือบทความด้านพระพุทธศาสนาโดยตรง หรือการวิจัยประยุกต์หลักพระพุทธศาสนากับศาสตร์สาขาอื่น มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการนำผลงานวิจัยหรือบทความไปใช้เพื่อช่วยพัฒนาสถาบัน สังคม และประเทศชาติ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการบริการวิชาการ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านการบริการวิชาการ ในภาพรวม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการบูรณาการงานบริการวิชาการมาสอดคล้องกับการเรียนการสอน และการวิจัย มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ให้การสนับสนุน หรือร่วมมือกับคณะสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร ชุมชน และครอบครัว ในด้านวิชาการและวิชาการทางพระพุทธศาสนาเพื่อป้องกันปัญหาทางสังคม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดกิจกรรม โครงการ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนและสังคม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม ด้านการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม ในภาพรวม มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการประเพณีวันสำคัญของชาติและศาสนาอย่างสม่ำเสมอ มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมด้านพระพุทธศาสนา มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูประเพณีพื้นบ้าน กีฬาพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านเพศ สถานภาพ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม ส่วนวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอฟุทธรณมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (2522 : 268) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 248-250) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก Herzberg (ดาวิชา ศรีธัญรัตน์,

2562 อ้างถึงใน อิศารัตน์ เคลิ้มกระโทก, 2563) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานที่ใดที่หนึ่งของ คน โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ว่าเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร กุมภักดี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอ พังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอ พังโคน จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอ พังโคน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ทิรัญรักษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในภาพรวม เห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2565 : 11-14) มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรเป็นผู้สะท้อนคุณภาพของหลักสูตร และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนา และสามารถนำหลักคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และประกอบสัมมาชีพได้ ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของผู้ประกอบการ และมีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรุช ชัยบิน (2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงระดับความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากการนำผลของงานโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งมีเป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลงและเป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ หัสรินทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบพุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามกรอบพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ระดับวิธีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามกรอบพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านการผลิตบัณฑิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาวิศิษฐ์ ปานจันทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและการบริการวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุญชัย อาทิตยตั้ง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย ด้านการดำเนินงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านเพศ สถานภาพ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ แดงเที่ยง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล คือ ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และอายุ มีผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และวิธีการปกครองบังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรณสุรพงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ส่งผลเชิงบวกในระดับปานกลางต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี พันธุ์มณี (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสที่ได้รับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ในชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรให้บุคลากรสายวิชาการมีอำนาจรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงานด้านการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ไม่ได้มีการควบคุมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้อึดอัดปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร
2. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรส่งเสริมในความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภาระงานของหน่วยงานทั้งระดับคณะ และระดับสถาบัน เพื่อได้ใช้ความรู้ทางวิชาการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการให้มีความเหมาะสมและทันสมัย พร้อมต่อการจัดทำการศึกษาการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการแบ่งขอบข่ายงานของบุคลากรสายวิชาการที่ชัดเจน โดยเฉพาะขอบข่ายภาระงานด้านการสอน จะต้องจัดตารางสอน ชั่งโมงสอน ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการเลื่อนขั้นแก่บุคลากรสายวิชาการเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรสายวิชาการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่องค์กร

6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการยกย่องชมเชยในความรู้ ความสามารถของบุคลากรสายวิชาการที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรสายวิชาการ

7. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ติดตามตรวจสอบคุณภาพ ประเมินคุณภาพและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 อย่างเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำมาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนกลยุทธ์

8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยได้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการกับเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสามัคคีเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

9. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการให้สวัสดิการหรือการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสมแก่บุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และสวัสดิการทางวิชาการ เช่น สวัสดิการเพื่อไปประชุม สัมมนา ดูงาน เสนอผลงาน แสดงนิทรรศการ ทั้งภายในและต่างประเทศ

10. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการอยู่เสมอ ด้วยการเอาใจใส่และสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างจริงจัง เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความมั่นคงทางจิตใจและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในตัวชี้วัดอื่น ๆ เพื่อดูปัจจัยเหล่านั้นว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมากน้อยเพียงใด

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่อไป

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาในงานวิจัยมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2565). **คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุงปี 2565**. กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- จินดารัตน์ เคลิ้มกระโทก. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านระบาดวิทยาในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ : กรณีศึกษา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรนภา หิรัญรักษ์. (2561). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)**. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น (1977).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชัย อาทิตย์ตั้ง. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประสงค์ หัสรินทร์. (2560). **พุทธวิถีการพัฒนาศาสนิกสงฆ์ตามกรอบพันธกิจมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวิศิษฐ์ ปานจันทร์. (2558) **ประสิทธิผลการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชญ์สินี พันธุ์มณี. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี**. ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วารีย์ โปธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2565). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิจ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2545). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สรญา สุรพงษ์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สิริกร กุมภักดี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิชญการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร**. หนังสือ/ตำราภายใต้โครงการเพิ่มศาสตราจารย์แบบก้าวกระโดด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2522). **หลักมนุษยสัมพันธ์การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยง. (2559). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสริยาภรณ์ ศรีปัดดา. (2566). **การเตรียมความพร้อมขององค์กรอย่างไรให้เกิดประสิทธิผลในการรับมือกับความเสี่ยง**. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2566 จาก <https://www.dir.co.th/en/news/ia-news/cope-with-risks-1-2.html>