

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Factors affecting the Work Achievements of Personnel's Bureau of Academic

Administration and Development Khon Kaen University

รับบทความ 05/01/2022

แก้ไขบทความ 13/04/2022

ยอมรับบทความ 25/04/2022

ฐิณรัตน์ คำเมือง¹

Thiyarat Kammaung

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจำแนกเป็น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลจากประชากรจำนวน 53 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานและเกิดปัญหาฝุ่นละออง บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ และบุคลากรขาดแรงกระตุ้นใจให้ทำกิจกรรมหรือชิ้นงานให้ได้ผลลัพธ์ที่สูงสุดเต็มศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร จำแนกเป็นปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.50) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.39) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.79)

คำสำคัญ: ปัจจัย บุคลากร การทำงาน ความสำเร็จ

Abstract

The objective of this research was to study the problems of working conditions of the Office of Academic Administration and Development personnel and the factors affecting the work Achievements of the Office of Academic Administration and

¹นักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student, Bachelor of Public Administration Program in Public Administration, Khon Kaen University.

Development personnel, classified into organizational This research personnel development factors development and compensation and welfare factors. is quantitative research. Data was collected from 53 people. The instrument used to collect data was a questionnaire, analyzed by percentage, mean, and standard deviation. The results of the research showed that:

1. The working condition problems from the Office of Academic Administration and Development personnel In Khon Kaen University, including improvements the surrounding workplace causing dust, personnel's lacking foreign language communication skills and personnel's lacking the motivation to manage activities or work to achieve maximum results with the online their performance.

2. Factors affecting the work achievement of personnel classified as: Overall organizational factors were at the highest level ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.50). The overall personnel development factor was at the highest level ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.39). The overall compensation and welfare factors were at a high level ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.79).

Keywords: *Factors, Personnel, Work, Success*

บทนำ

ความสำเร็จในการทำงานเป็นการที่บุคลากรรับรู้ถึงผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งงานและส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บุคลากรและองค์กรกำหนดขึ้น (วิชิตา จิวประพันธ์, 2553: 2) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว การกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ลักษณะขององค์กร ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะมาตามด้วย และเมื่อทำการศึกษาข้อมูลองค์กรที่ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (TQC) จากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ พบว่า

มีจำนวน 5 องค์การ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจการตลาด บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร บริษัท ฟิทีทีแอลเอ็นจี จำกัด และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศมี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง 2) ความผูกพันของคนในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร 3) การสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรทุกระดับในการเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4) การถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ครอบคลุมทุกส่วนงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปด้วยกัน ทั้งนี้การตั้งเป้าหมายและแผนปฏิบัติการระดับส่วนงานให้ตอบสนองกลยุทธ์ แผนปฏิบัติ และตัวชี้วัด ควรสื่อสารจากบุคลากรไปถึงผู้บริหารโดยให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง ทบทวนแผน กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการที่ได้กำหนดจากการประชุมในระดับต่าง ๆ (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2564: ออนไลน์)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพราะฉะนั้นจึงถือได้ว่าบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (สิริรัตน์ หุ่นสินธุ์, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม, 2563: 140) แต่อย่างไรก็ดีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยองค์กรที่มีส่วนกระทำต่อผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานแล้วการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอย่างมุ่งมั่นตั้งใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีขึ้น แต่ก็ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ทำงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน งานนั้นขาดความก้าวหน้างานไม่มั่นคง ปัญหานี้เกิดขึ้นได้กับทุก ๆ องค์กร หากองค์กรใดเกิดปัญหาการลาออกของผู้ทำงานมากและมีอัตราเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี อาจส่งผลให้องค์กรนั้นไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิชิตา จิวประพันธ์, 2553: 2)

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นส่วนงานเทียบเท่าคณะ โดยมีภาระหน้าที่เพื่อให้บริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และจากประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 2736/2561) เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและหน่วยงานย่อยภายในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ประกาศ ณ วันที่ 3 ตุลาคม 2561 โดยให้กองบริหารงานสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ประกอบด้วย (1) งานบริการและทะเบียนการศึกษา (2) งานบริหารและสารสนเทศ (3) งานรับเข้าและการตลาด และ (4) งานหลักสูตรและสหกิจศึกษา ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจึงมีภารกิจและหน้าที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งและสายงาน โดยแต่ละสายงานต้องมีความรู้เฉพาะด้านและการใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ พบว่า บุคลากร

ส่วนใหญ่ค่อนข้างมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยและขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้บุคลากรไม่ประสบความสำเร็จในการหน้าที่การงาน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 4 ตุลาคม 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อค้นหาว่าปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อะไรบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จำแนกเป็น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จำแนกเป็น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ขอบเขตเวลา ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึง 29 ตุลาคม พ.ศ. 2564

ขอบเขตพื้นที่ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ อาคารพิมลกลกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มีกรอบแนวคิดในการวิจัยที่พัฒนามาจากงานวิจัยของ วิชุดา จิวประพันธ์ (2553: 6) และโชคชัย วันดี (2560: 3) โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น
การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่ต้องการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หมายถึง สภาพหรือเงื่อนไขที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือได้ผลเป็นที่พึงพอใจตามที่องค์กรกำหนดไว้ จำแนกเป็น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือได้ผลเป็นที่พึงพอใจตามที่องค์กรกำหนดไว้ โดยวัดจากตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีเกณฑ์การวัดผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
2. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการจำแนกเป็นปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 53 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (ศุภกร ถีธรรม, 2563: 28) สรุปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่มงาน	จำนวนประชากร (คน)
1. กลุ่มงานบริหารและสารสนเทศ	16
1.1 กลุ่มงานแผนยุทธศาสตร์และประกันคุณภาพ	2
1.2 กลุ่มงานบริหารและธุรการ	7
1.3 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	1
1.4 กลุ่มงานคลังและพัสดุ	6
2. กลุ่มงานบริการและทะเบียนการศึกษา	11
2.1 กลุ่มงานทะเบียนและทะเบียนการศึกษา	2

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

2.2 กลุ่มงานตรวจสอบและติดตามผลการศึกษา	3
2.3 กลุ่มงานอุทธรณ์โทษทางวิชาการ	1
2.4 กลุ่มงานบริการทางการศึกษา	5
3. งานรับเข้าและการตลาด	13
3.1 กลุ่มงานบุคคลเข้าศึกษา	3
3.2 กลุ่มงานสารสนเทศการรับเข้าศึกษา	2
3.3 กลุ่มงานการตลาด	2
3.4 กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการข้อมูล	6
4. งานหลักสูตรและสหกิจศึกษา	13
4.1 กลุ่มงานหลักสูตร	5
4.2 กลุ่มงานทะเบียนเรียน	5
4.3 กลุ่มงานสหกิจวิชาการ	1
4.4 กลุ่มงานสหกิจศึกษา	2
รวมทั้งสิ้น	53

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การใช้งานเบื้องต้น

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกเติมเครื่องหมายถูกหน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ตามหลักการของลิเคิร์ท (Liker's scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้ข้อความแบบปลายเปิด เพื่อให้ทราบว่ามีปัญหาใดที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดเพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และประยุกต์ข้อคำถามมาจากการวิจัยของ วิชุดา จิวประพันธ์ (2553: 6) และโชคชัย วันดี (2560: 3) โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน จำแนกเป็น ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ด้านโครงสร้าง และด้านภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

3.4 นำคำถามที่รับการตรวจสอบแล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าภาคสนามต่อไป

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 1.00

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 53 คน ซึ่งเป็นประชากรในการศึกษาแล้วดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจาก 53 คน นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเลือกตอบ วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำเป็นรายข้อ

และภาพรวมคะแนนการประเมินผล โดยพิจารณาคะแนนจากอันตรภาคชั้น มีหลักเกณฑ์และสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ซึ่งแปลผลแต่ละระดับค่าคะแนน (ธนภุต แซ่ไคว้, 2557: 25) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปีจำนวน 21 คน เป็นร้อยละ 39.6 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 28 คน ร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริหาร และสารสนเทศ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และมีอายุการทำงาน 10 ขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3

2. สภาพปัญหาการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานและเกิดปัญหาฝุ่นละออง บุคลากรขาดทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ และบุคลากรขาดแรงกระตุ้นจิตใจให้ทำกิจกรรมหรือชิ้นงานให้ได้ผลลัพธ์ที่สูงสุด เต็มศักยภาพของบุคลากร

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร จำแนกเป็น

3.1 ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรมีบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.23) รองลงมาคือ บุคลากรทราบกฎระเบียบภายในองค์กรอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.31)

และน้อยที่สุด บุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.48) และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.37)

3.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.28) รองลงมาคือบุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.36) และน้อยที่สุด เพื่อนร่วมงาน ในองค์กรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.40)

3.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.75) รองลงมา ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.70) และน้อยที่สุด สวัสดิการที่บุคลากรได้รับตรงกับความต้องการของบุคลากรและครอบครัว ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.87) และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

อภิปรายผล

1. สภาพปัญหาการทำงานของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1.1) มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานและเกิดปัญหาฝุ่นละออง สอดคล้องกับ ศิลาลักษณ์ โกรฟ และคณะ (2564: 4) ที่ระบุว่า บุคลากร ในสถานศึกษา เช่น อาจารย์ เจ้าหน้าที่ธุรการ งานเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ในห้องทำงานหากห้องทำงานไม่มีประสิทธิภาพในการควบคุม PM2.5 เท่ากับว่าบุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้ได้ มีความเสี่ยงต่อการรับสัมผัส PM 2.5 1.2) บุคลากรขาดทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ สอดคล้องกับ ณัฐญา หุ่นน้อย (2561: ง) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงานไทย: กรณีศึกษา บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีปัญหาการไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในการพูดในชีวิตประจำวัน (100%) การไม่มีความมั่นใจในการใช้ภาษาอังกฤษ (66%) การไม่รู้คำศัพท์ (50%) การไม่รู้ไวยากรณ์ (25%) และการไม่มีความรู้ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับสินค้าและบริการ (25%) และผลการทดสอบความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษโดยรวมแล้วความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัท BOL อยู่ในระดับเริ่มต้น และ 1.3) บุคลากรขาดแรงกระตุ้นใจให้ทำกิจกรรมหรือชิ้นงานให้ได้ผลลัพธ์ที่สูงสุดเต็มศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องกับสุกานดา จันทร์ปรงตน (2561: 1) ที่ระบุว่าในการปฏิบัติงานมักพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานภายในไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร จำแนกได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรมีบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.23) รองลงมาคือ บุคลากรทราบกฎระเบียบภายในองค์การอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.31) และน้อยที่สุดบุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.48) และบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.37) สอดคล้องกับ Beatrice, Lagat & Odunga (2018: 6) ที่ระบุว่า บุคลากรที่รู้หน้าที่ของตนเองและทราบระเบียบขององค์กร จะสามารถประสานงานได้ดีและนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน (Mabai & Hove, 2020: 2673) ซึ่งในการปฏิบัติงานควรมีการวางโครงสร้างโดยแบ่งสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตามคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบของหน่วยงาน มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง (สุกานดา จันทร์ปรุณ, 2561: 6) โดยธานี มาลาศรี (2554: 11) กล่าวว่า ในการพัฒนาองค์การ จำเป็นต้องมีกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยบุคลากรทุกระดับในองค์การ มีการวางแผนล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (ขอติยะ หมดตะเหล็บ, 2560: 20)

2.2 ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.28) รองลงมาคือ บุคลากรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.36) และน้อยที่สุด เพื่อนร่วมงาน ในองค์กรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.40) สอดคล้องกับ Pasha, Hamid & Shahzad (2016: 72) ที่ระบุว่า ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานและร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงาน ดังที่ Carrasquel (2019) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมและการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับงานและองค์กรคือเครื่องมือสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตได้ การทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและสามารถรับรู้ความสำเร็จของตนเองในด้านหน้าที่การงาน โดยพิจารณาได้จากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร รวมไปถึงการที่บุคคลได้ทำงานที่มีความหลากหลายมีส่วนร่วมในงานได้อย่างเต็มที่มิอิสระในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (พชร สุกษณ์อนวัช, 2559: 14)

2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.75) รองลงมา ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.70) และน้อยที่สุด สวัสดิการที่บุคลากรได้รับตรงกับความต้องการของบุคลากรและครอบครัว ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.87) และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับ โชคชัย วันดี (2560: 9-14) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลทั้งผู้ที่สนใจที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร หรือพนักงานในองค์กรได้รับการตอบแทนที่ดีก็เป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีความจงรักภักดีกับองค์กร มีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพหรือทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีความสอดคล้องกับทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม โดยทฤษฎีนี้มีความคิดว่า ค่าจ้างสามารถช่วยให้ผู้ทำงานดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสม ใกล้เคียงกับลักษณะของงานที่ทำอยู่ หรืออยู่ในระดับเดียวกันกับระดับขั้นฐานะที่ดำรงชีพอยู่ โดยปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่ นโยบายขององค์กร ความสามารถในการจ่าย ผลการปฏิบัติงาน ระดับอาวุโส ประสบการณ์ จังหวะ โอกาสที่ไม่ได้คาดการณ์มาก่อนล่วงหน้าแต่อาจจะเกิดเพราะความบังเอิญตามช่วงเวลาต่าง ๆ เช่น พนักงานตำแหน่งเดิมออกหรือเสียชีวิต และอิทธิพลในองค์กร สำหรับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ระดับค่าตอบแทน ลักษณะ และความสำคัญของงาน ต้นทุนค่าครองชีพ อำนาจการต่อรอง และกฎหมายภาครัฐ โดย สาวิตรี ละครพล และคณะ (2563: 39) ได้สรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (วันทณี วงศ์สุวรรณ และจุจิภาญจน์ สานนท์, 2563: 1)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านองค์กร ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิทยากรภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายการทำงาน กฎระเบียบและข้อปฏิบัติในการทำงาน และมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านบุคลากร ควรมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละคนและวางแผนการพัฒนาตนเองในอนาคต

1.3 ด้านค่าตอบแทน ควรมีการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการในลักษณะที่หลากหลาย นอกเหนือจากเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งอาจกำหนดเป็นรางวัลสำหรับ

ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือบุคลากรที่มีความโดดเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อค้นหา ระดับของวัฒนธรรมและแนวทางการพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง

2.2 ควรทำการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โชคชัย วันดี. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัททรัพย์ศรีไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายคลังเอกสาร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด และการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- หมอดิยะ หมุดตะเหล็บ. (2560). การบริหารองค์กรเพื่อการพัฒนาสังคมของมูลนิธิศรัทธาชน เพื่อการศึกษาและเด็กกำพร้า. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐญา หุ่นน้อย. (2561). ปัญหาและความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของพนักงาน ไทย: กรณีศึกษา บริษัท บีซีเนส ออนไลน์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนกฤต แสงไคว. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธานี มาลาศรี. (2554). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2564). ถอดรหัสความสำเร็จ “3 องค์การ” นำกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศ. ค้นเมื่อ เมษายน 11, 2565, จาก <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-751136>
- พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). ความสำเร็จในอาชีพ เขาวนอารมณ์ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วันทณี วงศ์สุวรรณ และรุจิกาญจน์ สานนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสีลมและเขตบางรัก. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน**, 2 (2), 1-12.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญา ธนาครกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิลาลักษณ์ โกรฟ และคณะ. (2564). ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) ในอาคารและสถานศึกษา. **วารสารสิ่งแวดล้อม**, 25 (3), 1-9.
- ศุภกร ถือธรรม. (2563). **รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาวิตรี ละครพล และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพนักงานขายสำหรับองค์การธุรกิจผลิตยาแผนปัจจุบันในประเทศไทย. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3 (3), 39-53.
- สิริรัตน์ ท่งสินธุ์, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. **วารสารพุทธมอค์ศศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม**, 5 (1), 138-148.
- สุกานดา จันทร์ปรงตน. (2561). **การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตลาดกระบัง**. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Beatrice, O. N., Lagat, C. & Odunga, R. (2018). Effect of organizational factors on employee performance in Kenyan Universities Campuses; a Case of Nakuru County. **Journal of Human Resource & Leadership**, 2 (3), 1-26.
- Carrasquel, P. (2019). **3 Crucial factors which influence employee productivity**. Retrieved December 25, 2021, from <https://www.sunlight.is/post/3-crucial-factors-which-influence-employee-productivity>
- Mabai, Z., & Hove, G. (2020). Factors affecting organisational performance: a Case of a human settlement department in South Africa. **Journal of Business and Management**, 8, 2671-2686.

Pasha, A. T., Hamid, K. B. A. & Shahzad, A. (2016). Factors affecting career success of employees in the Insurance Sector of Pakistan. **Advances in Social Sciences Research Journal**, 3 (11), 68-92.