



แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน

: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

The Ways of Earning Money for the University by the Support Staff:

Case Study of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

เจนจิรา นวลมาก

Janejira Nualmak

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2565



แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน

: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

The Ways of Earning Money for the University by the Support Staff:

Case Study of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

เจนจิรา นวลมาก

Janejira Nualmak

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Business Administration

Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์ แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน
 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้เขียน นางสาวเจนจิรา นวลมาก

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิจารณ์ราช)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิจารณ์ราช)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี ลีมอุสินโน)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุญา สุวรรณโณ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุญา สุวรรณโณ)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สารนิพนธ์ แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน
 : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
ผู้เขียน นางสาวเจนจิรา นวลมาก
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาช่องทางวิธีการ การหารายได้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 2.) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีทักษะในการหารายได้ในรูปแบบช่องทางต่าง ๆ 3.) เพื่อศึกษาการใช้สารสนเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการหารายได้ของบุคลากร งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 364 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน ใช้แบบสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวน 6 คน หลังจากนั้นจึงใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) และใช้การทดสอบรายคู่โดยใช้ Post-Hoc test หรือ Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า 1.) ประสิทธิภาพด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ประสิทธิภาพด้านกิจกรรมสังคม ประสิทธิภาพนักรการตลาด ประสิทธิภาพนักขาย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย จากผลการทดสอบการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 นั้นมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อยู่ระหว่าง .597 ถึง .854 ค่า p-value เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย 2.) บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยแตกต่างกัน ค่าการทดสอบ One Way ANOVA โดยรวม เท่ากับ 3.391 และมีค่าทางสถิติที่ระดับ .018 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยแตกต่างกัน

A Minor Thesis The Ways of Earning Money for the University by the Support Staff: Case Study of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

Author Miss Janejira Nualmak

Major Program Business Administration

Academic Year 2021

ABSTRACT

The study aims to 1.) investigate means and ways of earning money conducted by the support staffs at autonomous university: case study of Prince of Songkhla University (PSU), Hatyai Campus. 2.) investigate guidelines to improve support staffs' skills to earn money from various means for their autonomous university 3.) study the use of information among the staffs of Prince of Songkhla University (PSU), Hatyai Campus to employ in earning money for the university. This is a mixed-method research which integrates qualitative and quantitative methods. The sample used in this study was a total of 364 support staffs at Prince of Songkhla University (PSU), Hatyai Campus, which were determined by Krejcie and Morgan Sampling Table. The researcher used the interview question form to sort out the information from the academic staffs and the support staffs as a total of 6 participants. Accordingly, the researcher used the questionnaire as a research tool to collect data. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of Percentage, Mean (M) and Standard Deviation (SD), Statistical Analysis, Pearson Correlation Coefficient (the level of statistical significance at p-value of 0.5), One-Way ANOVA (F-test), and Paired Sample T-Test by using Post-Hoc test or Least Significant Difference (LSD)

Findings are as follows: 1.) Motivation psychology experience, social activities, marketing knowledge, and sales and marketing expertise correlated with the staffs' capability to earn money for their university. According to result of Pearson Correlation Coefficient analysis which was set between .01 to 05, Pearson Correlation Coefficient's value was between .597 to .854 and p-value was .000. This has led to a

conclusion that personal experience and the individual ability to earn money for the university through 4 means correlate with the level of capability to earn money for the university 2.) All participating support staffs from distinctive authorities employed different types of information in earning money for university. One Way ANOVA overall testing value was at 3.391 and statistical value was at .018.; thereby, Null Hypothesis (H_0) was denied and the result could be summarized that support staffs from distinctive authorities employed different types of information in earning money for university.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุน ความเมตตาและคำแนะนำจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษาประจำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำชี้แนะแนวทาง คอยให้คำปรึกษา ตรวจสอบข้อบกพร่อง เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา และติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี ลิ้มอุสันโน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณา สุวรรณโณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น อีกทั้งขอขอบพระคุณ คณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สำหรับความรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์กับการทำงานและชีวิตประจำวัน อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสังคมต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการช่วยประสานงานติดต่อ เพื่อขอดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย การสัมภาษณ์ การเก็บแบบสอบถาม และกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย อีกทั้งขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ เพื่อน ๆ ร่วมรุ่น MBA รุ่นที่ 18 รวมไปถึงรุ่นพี่ บิตา มารดา ครอบครั้วและเพื่อนร่วมงาน ที่คอยให้การสนับสนุน คำแนะนำ และกำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่อง แนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป และหากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

เจนจิรา นวลมาก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(2)
Abstract.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง.....	10
2. ความหมายของรายได้.....	17
3. การจัดองค์กรเพื่อหารายได้ของมหาวิทยาลัยไทย	18
4. แรงจูงใจ	20
5. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs).....	26
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	27
7. ตัวอย่างกิจกรรมที่หารายได้ ฝ่ายสนับสนุนมีส่วนช่วยหารายได้.....	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
8. ชนิดระบบสารสนเทศ	29
9. ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์.....	30
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	48
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา.....	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	53
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.....	56
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.....	58
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามาวิทยาลัย	64
4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน.....	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	76
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	76
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	80
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก	101
ภาคผนวก ข	104
ภาคผนวก ค	106
ภาคผนวก ง	116
ภาคผนวก จ	126
ประวัติผู้เขียน	138

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณเงินรายได้.....	1
1.2 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2558 – 2562.....	2
1.3 แสดงข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.....	4
2. ข้อมูลสถิติบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.....	42
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสังกัด กลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน	53
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถ ด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์นักการตลาด.....	56
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถ ด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์กิจกรรมสังคม.....	57
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถ ด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์นักขาย.....	58
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถ ความมั่นใจด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่ ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ.....	59
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถ ด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านระดับความสามารถที่จะหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย.....	61
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถ ด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านระดับความสามารถที่จะหารายได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย.....	64
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านประสบการณ์นักการตลาด ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักขาย ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ของพนักงานฝ่ายสนับสนุน	68
4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย โดยใช้การทดสอบ One Way ANOVA.....	70
4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา.....	71
4.12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ชนิดสารสนเทศในกิจกรรมหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านระบบช่วยตัดสินใจ โดยแบ่งตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา.....	73
4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ชนิดสารสนเทศในกิจกรรมหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง โดยแบ่งตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา.....	74
4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ชนิดสารสนเทศในกิจกรรมหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา.....	75
จ2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	127
จ3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2.....	127
จ4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3.....	132
จ5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	132
จ6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3.....	133
จ7 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4.....	134
จ8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	134
จ9 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4.....	136

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อ ปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง รัฐบาลจึงดำเนินการกู้เงินจากธนาคาร IMF (International Monetary Fund) เงื่อนไขที่สำคัญในการทำสัญญากู้คือ ประเทศไทยจะต้องลดจำนวนข้าราชการลง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลเป็นหน่วยงานราชการที่ธนาคาร IMF กำหนดให้เล็ยงตัวเองให้ได้ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องปลดตัวเองจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแล้ว ข้าราชการจะหายไปในที่สุดจะมีเพียงพนักงานมหาวิทยาลัย (สำนักข่าวอิศรา, (2563))

แหล่งเงิน	ปีงบประมาณ (หน่วย : ล้านบาท)				
	2558	2559	2560	2561	2562
รวมงบประมาณทั้งหมด	10,406.6	10,649.9	11,441.81	13,569.2	13,801.6
1. งบประมาณแผ่นดิน	5,023.1	5,093.2	5,127.8	6,358.4	6,530.5
2. งบประมาณเงินรายได้	5,383.5	5,556.7	6,320.3	7,210.8	7,271.1
สัดส่วนงบแผ่นดิน : รายได้	4.8 : 5.2	4.8 : 5.2	4.5 : 5.5	4.7 : 5.3	4.7 : 5.3

ตารางที่ 1.1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณเงินรายได้
ที่มา : รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2562 (กองแผนงาน, 2564)

เมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามรายงานประจำปี 2562 นั้น จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมีงบประมาณที่ได้รับจาก 2 ส่วน โดยสัดส่วนของเงินงบประมาณแผ่นดินต่องบประมาณเงินรายได้จะเห็นได้ว่า งบประมาณเงินรายได้มีสัดส่วนที่มากกว่า โดยรายได้ส่วนใหญ่มาจากค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นส่วนมาก และจากวิกฤตมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน บางแห่งต้องมีการปรับหลักสูตรการเรียนการสอน บางสาขาวิชาต้องถูกปิดเพราะคนมาเรียนน้อย มหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งต้องขาย

กิจการให้ผู้ร่วมทุนต่างชาติ บางกรณีถึงขนาดมีการเลิกจ้างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อัตราการเกิดของประชากรเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อัตราการเข้ามามหาวิทยาลัยเรียนในระดับมหาวิทยาลัยลดลง ในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2505 - พ.ศ. 2525 จำนวนเด็กเกิดใหม่ของไทยเฉลี่ยอยู่ที่ 1,000,000 - 1,200,000 คน ต่อปีอย่างไรก็ตาม หลังจากปี พ.ศ. 2525 จำนวนเด็กเกิดใหม่ของไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปี พ.ศ. 2530 จำนวนเด็กเกิดใหม่ของไทยเท่ากับ 884,043 คน ปี พ.ศ. 2550 จำนวนเด็กเกิดใหม่ของไทยเท่ากับ 797,588 คน ปี 2560 จำนวนเด็กเกิดใหม่ของไทยเท่ากับ 702,755 คน ถ้าดูตามตัวเลขนี้ก็หมายความว่า ในอนาคตจำนวนเด็กที่จะเข้าไปเรียนในระดับมหาวิทยาลัยอาจจะลดลงไปอีก แต่ก่อนที่จะถึงอนาคต วันนั้นมหาวิทยาลัยของไทยหลายแห่ง ก็กำลังประสบปัญหาจากการที่จำนวนนักศึกษามาสมัครเรียนลดลงแล้ว การลดลงของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ไม่เพียงแต่ทำให้รายได้ซึ่งเป็นค่าธรรมเนียมด้านการศึกษาลดลง แต่ยังทำให้งบประมาณของแต่ละมหาวิทยาลัยจะได้รับจัดสรรจากภาครัฐนั้นลดลงด้วย จากปี พ.ศ. 2560 ที่จำนวน 112,975 ล้านบาท มาอยู่ที่ 108,941 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2561 ซึ่งเมื่อดูจำนวนเด็กเกิดใหม่ที่ลดลง และประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น จึงมีความเป็นไปได้สูงที่ภาครัฐอาจนำงบประมาณไปจัดสรรใช้จ่ายด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ด้านอุดมศึกษา เมื่องบประมาณลดลง การลงทุนด้านศึกษาก็ลดลง ซึ่งอาจทำให้คุณภาพการเรียน การสอน ลดลงตามไปด้วย (วิกิตำนา มหาวิทยาลัยไทย, 2562) อ้างอิง

ข้อมูลรายงานประจำปีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2562 นั้น ได้แสดงจำนวนนักศึกษาใหม่ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - พ.ศ. 2562 ซึ่งมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1.2 เมื่อนักศึกษามีจำนวนลดลง จึงส่งผลกระทบต่อรายได้ของมหาวิทยาลัยที่มาจากค่าธรรมเนียมการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปีการศึกษา 2558-2562				
	2558	2559	2560	2561	2562
ปริญญาตรี	9,965	9,300	8,562	7,279	7,805
ป.บัณฑิต		185	180	102	174
ปริญญาโท	1,082	820	764	775	614
ป.บัณฑิตชั้นสูง	126	112	123	119	127
ปริญญาเอก	218	166	129	151	126
รวม	11,391	10,583	9,758	8,426	8,849

ตารางที่ 1.2 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาใหม่ ปีการศึกษา 2558 - 2562

ที่มา : รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2562 (กองแผนงาน, 2564)

ประเทศไทยเริ่มมีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 จนกระทั่งถึงปัจจุบันมีจำนวน 80 แห่ง และสำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เริ่มเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ

รัฐตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 โดย มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการขึ้นมาทั้งหมด 96 มาตรา และมาตราที่เป็นมาตราซึ่งกำหนดที่มาของรายได้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่ารายได้มาจากมาตราที่ 15 เรื่อง รายได้ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้ (1) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี (2) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย (3) เงินกองทุนที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว (4) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (5) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนหรือการร่วมลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (6) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุ หรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์ รวมถึงที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย และ (7) รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559)

เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่ทำหน้าที่หารายได้ควรเป็นบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรทั้งสองส่วนมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่แตกต่างกันเมื่อนำสมรรถนะมารวมกันจะทำให้มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น โดยในปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ แต่หากได้รับการพัฒนาในทักษะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานของเขายิ่งจะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งยังมีส่วนช่วยในการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยอีกด้วย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มาตราที่ 15 ในข้อ 2 ข้อ 5 ข้อ 6 และ ข้อ 7 นั้น ซึ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตัวเลขบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ณ ปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนทั้งสิ้น 7,804 คน ความจำเป็นในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยเริ่มเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยจำนวนมากถูกตัดงบประมาณเมื่อราวเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา บุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อนำความรู้เหล่านั้นเข้ามาช่วยในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยต่อไป อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดให้บุคลากรต้องช่วยกันหารายได้โดยมิได้กำหนดให้หารายได้เฉพาะสายวิชาการเท่านั้น บุคลากรสายสนับสนุนจึงจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยอีกทางหนึ่ง ซึ่งเดิมทีบุคลากรสายวิชาได้ทำหน้าที่ในการหารายได้อยู่บ้างแล้วผ่านหน้าที่และภาระงานหลักของสายวิชาการ คือ การสอน วิจัย และการบริการวิชาการ หากสายสนับสนุนเข้ามาช่วยในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยด้วยจะยิ่งเพิ่มรายได้ให้กับวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จากข้อมูลสรุปข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พ.ศ. 2564 บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวน 7,804 คน และบุคลากรสายวิชาการจำนวน 1,572 คน อัตราส่วน

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการ 4.96:1 (ข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีงบประมาณ 2564 ณ วันที่ 14 มีนาคม 2564)

ประเภทบุคลากรแยกตามสายงาน	จำนวน (คน)	อัตราส่วน
สายวิชาการ	1,527	1
สายสนับสนุน	7,804	4.96

ตารางที่ 1.3 แสดงข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ณ วันที่ 14 มีนาคม 2564 (กองแผนงาน, 2564)

จากอัตราส่วนดังกล่าวจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากกว่าบุคลากรสายวิชาการในปริมาณมาก หากบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถให้มีบทบาทช่วยหารายได้เข้ามามหาวิทยาลัยจะยิ่งเป็นกำลังสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งที่จะช่วยเหลือมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

ปัจจุบันผู้คนให้ความสำคัญกับสารสนเทศเพราะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ยุคแห่งองค์ปัญญา สังคมอุดมปัญญา หรือสังคมแห่งสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ หากมีการนำประโยชน์ของสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการหารายได้ก็จะได้ช่วยสนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจในระบบปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงมีความคิดในการนำสารสนเทศทั้ง 7 ชนิด ได้แก่ (1) ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ (2) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (3) ระบบช่วยตัดสินใจ (4) ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง (5) ระบบสำนักงานอัตโนมัติ และ (6) ระบบผู้เชี่ยวชาญ (7) ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ ปรับใช้ เพื่อใช้เป็นแนวทางการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาช่องทางวิธีการ การหารายได้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีทักษะในการหารายได้ในรูปแบบช่องทางต่าง ๆ

3. เพื่อศึกษาการใช้สารสนเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการหารายได้ของบุคลากร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ประสิทธิภาพด้านกิจกรรมสังคม ประสิทธิภาพนักรการตลาด ประสิทธิภาพนักขาย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย
2. บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน (คณะ) สามารถนำผลวิจัยไปกำหนด OKRS ให้กับพนักงานฝ่ายสนับสนุนได้
2. บุคลากรสายสนับสนุนทราบวิธีการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างแท้จริง
3. หลังจบงานวิจัยเรื่องนี้จะทำให้ได้หัวข้อวิจัยเรื่องใหม่ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในด้านแนวทางการจัดหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย และการใช้งานวิจัยเรื่องนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุนกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านต่าง ๆ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงาน ฝายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 มาตราที่ 15 ระบุ ที่มาของรายได้ของมหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการวิเคราะห์แนวทางการหารายได้ของมหาวิทยาลัย และการนำเสนอเทศ การจัดเก็บข้อมูลที่มีการสังเคราะห์แล้ว มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการวางแผน และบริหารจัดการด้านการหารายได้เข้ามาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา ที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ตัวแปรต้น

1. ประสพการณ์นักการตลาด
 - 1.1 การวิจัยตลาด Marketing Research
 - 1.2 วิเคราะห์และวางแผนการตลาด Analysis and Planning
 - 1.3 สร้างสื่อโฆษณา Advertising Materials
 - 1.4 จัดงานอีเวนต์ Event Organization
 - 1.5 ประสานงานกับเอเจนซี่ Agency
2. ประสพการณ์ด้านกิจกรรมสังคม
 - 2.1 การทำกิจกรรม CSR
3. ประสพการณ์นักขาย
 - 3.1 มีความสามารถในการขายตามขั้นตอนของการขาย การเปิดการขาย การเสนอขาย การขจัดข้อโต้แย้ง การปิดการขาย
4. ประสพการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ
 - 4.1 ความสำเร็จของงาน
 - 4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 4.3 ความรับผิดชอบในงาน
 - 4.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตัวแปรตาม

1. ระดับความสามารถที่จะหารายได้ในลักษณะต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 และจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวแปรที่ศึกษา ที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

ตัวแปรต้น

1. บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรตาม

ชนิดของสารสนเทศ

1. ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
3. ระบบช่วยตัดสินใจ
4. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง
5. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ
6. ระบบผู้เชี่ยวชาญ
7. ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์

1.1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามสายงานต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการ และนักวิชาการอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 7,804 คน ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ปีงบประมาณ 2564 (เจนจิรา นวลมาก. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2564, จาก <http://www.planning.psu.ac.th/index.php/information/stat/stats-staff>)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามสายงานต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการ และนักวิชาการอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 364 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% (สุจิตรา บุญยรัตพันธ์ 2534: 176 – 177; อ้างอิงจาก Krejcie & Morgan, 1970 : 608)

กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 3 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3 คน ผู้ซึ่งมีทักษะในการจัดหาเงินรายได้ที่เห็นเชิงประจักษ์ และมีชื่อเสียงรวมจำนวน 6 คน (อ้างอิงจาก Morse, 1958, Morse, 1953)

1.1.3 ขอบเขตเวลา

การศึกษาครั้งนี้ในการดำเนินการวิจัยแนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ การดำเนินการศึกษา วิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น 120 วัน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานฝ่ายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนหรือพนักงานฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีสถานภาพเป็นทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ ที่อยู่ในสายงานสนับสนุนประกอบด้วย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการ และนักวิชาการอุดมศึกษา

การหารายได้ หมายถึง การหารายได้ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ของมหาวิทยาลัย รายได้ของมหาวิทยาลัย มีดังนี้ (1) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี (2) เงินและทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้แก่มหาวิทยาลัย (3) เงินกองทุนที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว (4) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (5) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนหรือการร่วมลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย (6) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุ หรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครองดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์ รวมถึงที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย และ (7) รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ การตัดสินใจส่วนใหญ่ในกระบวนการบริหารสูงสุดที่ระดับสภามหาวิทยาลัย แยกตัดสินใจและวินิจฉัยด้านการบริหารและวิชาการระดับสูง

นอกจากนี้ เน้นการบริหารในรูปคณะบุคคลในแต่ละระดับ ใช้ระบบรวมบริการแต่แยกภารกิจมีระบบการเงินที่คล่องตัว ตรวจสอบได้ภายหลัง (Past Auditing) จากงบประมาณรูปเงินก้อน (Block Grant) และมีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา จัดทำ ประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้อย่างอิสระ

การพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือเป็นนวัตกรรมอุดมศึกษา เนื่องจากเดิมสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้รับการจัดตั้งให้เป็น “ส่วนราชการ” ใช้กฎระเบียบการดำเนินงานของทางราชการเป็นหลัก ซึ่งกฎเกณฑ์และระเบียบของทางราชการหลายอย่างไม่เหมาะกับมหาวิทยาลัย การแสวงหาและพัฒนารูปแบบ ระบบและวิธีการใหม่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถกระทำ ภารกิจได้ดีขึ้น มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประเทศและให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาติให้สามารถแข่งขันได้ จึงเป็นเรื่องใหม่หรือนวัตกรรมที่ท้าทายความสามารถในการพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยไทยเป็นอย่างมาก

อายุงาน หมายถึง อายุของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา และ นักวิชาการอุดมศึกษา

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูลตามลำดับ ขั้นตอน ต่อไป

1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559
 - 1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562
 - 1.3 หลักเกณฑ์การให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ เมื่อทำการบริจาคมให้กับหน่วยงานราชการ
 - 1.4 เกณฑ์การนำเงินบริจาคไปเป็นค่าใช้จ่ายก่อนคำนวณภาษี
2. ความหมายของรายได้
3. การจัดองค์กรเพื่อหารายได้ของมหาวิทยาลัยไทย
4. แรงจูงใจ
5. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
6. ทฤษฎีแรงจูงใจ
7. ตัวอย่างกิจกรรมหารายได้ที่ฝ่ายสนับสนุนมีส่วนช่วยหารายได้
8. ชนิดของระบบสารสนเทศ
9. ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.1 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 มาตราที่ 15 ระบุว่า รายได้ของมหาวิทยาลัยมาจาก

1. เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี
2. เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย
3. เงินกองทุนที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว
4. ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
5. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนหรือการร่วมลงทุน และจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
6. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุ หรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์ รวมถึงที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย
7. รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

ดังนั้น จากงานวิจัยนี้มุ่งศึกษาเงินรายได้ที่บุคลากรฝ่ายสนับสนุนสามารถที่จะดำเนินการ มีข้อใดและมีวิธีการใดที่จะช่วยจัดหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559)

1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วย การบริหารการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 (กองคลัง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการคลังของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ตามข้อบังคับนี้ได้มีการจัดประเภทและที่มาของรายได้มหาวิทยาลัย ดังนี้

1. เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี
2. เงินและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้แก่มหาวิทยาลัย
3. เงินกองทุนที่รัฐบาลหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น และรายได้หรือผลประโยชน์จากกองทุน ดังกล่าว
4. ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
5. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนหรือการร่วมลงทุน และจากทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย

6. รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุ หรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุที่ มหาวิทยาลัยปกครอง ดูแล ใช้ หรือจัดหาประโยชน์ รวมถึงที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย
7. รายได้หรือผลประโยชน์อย่างอื่น

ในกรณีที่ต้องมีการตีความตามข้อบังคับว่าเงินหรือทรัพย์สินใด เป็นรายได้หรือไม่ ให้อธิการบดี เป็นผู้ตีความและวินิจฉัยชี้ขาด

เงินรายได้ทุกประเภทจะหักไว้ใช้จ่ายเพื่อการใดก่อนนำเสนอมหาวิทยาลัยหรือวิทยาเขตไม่ได้ เว้น แต่มีระเบียบกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

การกำหนดอัตราเรียกเก็บเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ให้ถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์และอัตราการจัดเก็บเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย
2. เงินรายได้ ค่าบำรุง ค่าบริการ ค่าเบี้ยปรับ และเงินผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ค่าธรรมเนียมการศึกษา ให้ส่วนงานเป็นผู้กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของส่วนงาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงานนั้น แล้วรายงานอธิการบดีทราบ

การจัดสรรเงินรายได้ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เงินรายได้ทุกประเภทที่ส่วนงานเป็นผู้จัดเก็บให้นำส่งสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงานวิทยาเขตแล้วแต่กรณี ทุกวันในเวลาทำการ หรืออย่างช้าในวันทำการถัดไป และให้สำนักงานวิทยเขตนำส่งเงิน พร้อมรายงานต่อสำนักงานอธิการบดีตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

การรับเงินรายได้ทุกประเภท จะต้องมีการออกใบเสร็จรับเงินไว้เป็นหลักฐาน แบบของ ใบเสร็จรับเงินต้องเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีเลขที่ใบเสร็จรับเงินเรียงลำดับไว้ทุกฉบับ และมีทะเบียนควบคุมใบเสร็จรับเงินและหลักฐานการเบิกใบเสร็จรับเงินที่สามารถตรวจสอบได้

การบริหารจัดการเงินและการเก็บรักษาเงิน

มหาวิทยาลัยอาจนำเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไปหาประโยชน์ตามที่กำหนดใน มาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ฝากธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงินของรัฐ
2. ชื่อพันธบัตรรัฐบาล

3. ชื่อพันธบัตรหรือหุ้นกู้ของรัฐวิสาหกิจ
 4. ชื่อตัวเงินคลัง
 5. ชื่อตัวแลกเงิน หรือ ตัวสัญญาใช้เงินจากสถาบันการเงินที่มีฐานะมั่นคงโดยมีธนาคารอาวัล
 6. ชื่อกองทุนรวม จากสถาบันการเงินหรือบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาตจากธนาคารแห่งประเทศไทย หรือคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ให้ประกอบธุรกิจ จัดการกองทุนโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายการเงินและทรัพย์สินกำหนด
 7. มหาวิทยาลัยอาจให้สถาบันการเงินหรือบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ได้รับอนุญาต จากธนาคารแห่งประเทศไทยหรือคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ให้ประกอบธุรกิจจัดการ กองทุน รับเป็นผู้จัดการหาผลประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการนโยบายการเงินและทรัพย์สินกำหนด
 8. ฝากสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 9. กรณีอื่นนอกเหนือจากนี้ ให้คณะกรรมการนโยบายการเงินและทรัพย์สินพิจารณา แล้ว นำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ
- เจ้าหน้าที่การเงินที่มีหน้าที่เก็บรักษาเงิน ต้องนำเงินที่ได้รับเข้าฝากไว้ในบัญชีธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินของรัฐ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในนามของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้เหลือเงินสดสำรองจ่ายไม่เกินวงเงินที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- กรณีที่ไม่สามารถนำเงินเข้าฝากไว้ในบัญชีได้ ให้มหาวิทยาลัย ส่วนงาน หรือหน่วยงานอื่นที่ มหาวิทยาลัยกำหนด เก็บรักษาเงิน เอกสารแทนตัวเงิน และหลักฐานอื่น ๆ ที่สำคัญไว้ในตู้নিরภัย ที่จัดตั้งไว้ในที่ปลอดภัย มั่นคง แข็งแรง ในสำนักงานของมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต ส่วนงาน หรือหน่วยงานอื่นที่ มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องนำเงินที่ได้รับเข้าฝากไว้ในบัญชีในวันทำการถัดไป เงินที่ได้จัดเก็บแล้วแต่ไม่สามารถเก็บไว้ในตู้নিরภัยได้ ให้มหาวิทยาลัย ส่วนงาน หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนดจัดเก็บไว้ในที่ ปลอดภัย มั่นคง แข็งแรง มิให้สูญหาย หรือเสียหาย ให้มหาวิทยาลัย วิทยาเขต ส่วนงาน หรือหน่วยงานอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนด จัดทำรายงาน เงินคงเหลือเป็นประจำทุกวัน

1.3 หลักเกณฑ์การให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ เมื่อทำการบริจาคให้กับหน่วยงานราชการ (การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย)

กระบวนการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ กฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538 ซึ่งมีผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2538 ดังนั้น กระบวนการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ จึงมีกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

(1) พระราชบัญญัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2534

(2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง ดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538

(3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยแบบหนังสือรับรองแสดงผลงานและแบบหนังสือรับรองแสดงรายการการบริจาคทรัพย์สิน และการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองคุณสมบัติของบุคคลที่พึงได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ.2538

(4) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดรายชื่อนิติบุคคลที่ส่วนราชการรับรองผลงานของผู้กระทำความดีความชอบต่อนิติบุคคลนั้น ๆ ได้ และรายชื่อนิติบุคคลที่สามารถออกหนังสือ รับรองแสดงผลรายการการบริจาคทรัพย์สินให้แก่นิติบุคคลผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อในหนังสือรับรอง และหน่วยงานที่เสนอขอพระราชทานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ พ.ศ. 2538

(5) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0207/ว 112 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ให้แก่ผู้นำนิติบุคคล หรือ คณะบุคคลซึ่งกระทำความดีความชอบ กรณีมีผลงานในการผลักดันให้นิติบุคคลหรือ คณะบุคคล บริจาคทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์

ชั้นตราของเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์

มี 7 ชั้นตรา ดังนี้

ชั้นที่ 1 ปฐมดิเรกคุณาภรณ์ (ป.ภ.)

ชั้นที่ 2 ทุตติยดิเรกคุณาภรณ์ (ท.ภ.)

ชั้นที่ 3 ตติยดิเรกคุณาภรณ์ (ต.ภ.)

ชั้นที่ 4 จตุตถดิเรกคุณาภรณ์ (จ.ภ.)

ชั้นที่ 5 เบญจมติเรกคุณาภรณ์ (ป.ภ.)

ชั้นที่ 6 เกรียยทองดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ท.ภ.)

ชั้นที่ 7 เกรียยเงินดิเรกคุณาภรณ์ (ร.ง.ภ.)

**กรณีกาการกระทำความดีความชอบที่เป็นการบริจาคทรัพย์สินเพื่อ
สาธารณประโยชน์**

- (1) เป็นการบริจาคทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น เพื่อการศึกษา การสาธารณสุข การแพทย์ การพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ หรือความมั่นคงของชาติ
- (2) ทรัพย์สินที่บริจาคต้องเป็นของผู้บริจาคหรือผู้บริจาคมีสถิติบริจาคได้ในนามของตน

กรณีกาการกระทำความดีความชอบที่เป็นการบริจาคทรัพย์สิน

- (1) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ให้แก่ผู้บริจาคทรัพย์สิน เป็นไปตามมูลค่าของทรัพย์สิน ดังนี้

100,000 บาทขึ้นไป	ขอ ร.ง.ภ.
200,000 บาทขึ้นไป	ขอ ร.ท.ภ.
500,000 บาทขึ้นไป	ขอ บ.ภ.
1,500,000 บาทขึ้นไป	ขอ จ.ภ.
6,000,000 บาทขึ้นไป	ขอ ต.ภ.
14,000,000 บาทขึ้นไป	ขอ ท.ภ.
30,000,000 บาทขึ้นไป	ขอ ป.ภ.

การคำนวณมูลค่าของทรัพย์สินที่บริจาคใช้หลักเกณฑ์การคำนวณมูลค่าของทรัพย์สินที่บริจาค ดังนี้

- การบริจาคที่ดิน ให้ถือตามราคาที่เจ้าพนักงานรับรองตามราคาประเมิน
ทุนทรัพย์ เพื่อเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม
ในขณะที่รับบริจาค
- การบริจาคเงินตราต่างประเทศ ให้คำนวณเป็นเงินไทยตามอัตรา
แลกเปลี่ยน ณ เวลา และสถานที่ที่รับบริจาค
- การบริจาคทรัพย์สินอื่นนอกจากข้างต้นและเงินตรา ให้ถือตามราคาตลาด
ของทรัพย์สินนั้นในขณะที่รับบริจาค

การบริจาคทรัพย์สินกรณีผู้ร่วมบริจาคหลายคน ให้แสดงรายละเอียดการ
บริจาคของแต่ละคนด้วยว่าบริจาคเท่าไร หากไม่แสดงให้ถือว่าบริจาคเท่า ๆ กัน

กรณีการบริจาคทรัพย์สินในนามนิติบุคคล ซึ่งผลงานมีประโยชน์ต่อราชการ ให้
ถือว่าแต่ละคนมีผลงานเท่า ๆ กัน โดย ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ได้รับประโยชน์เป็นผู้พิจารณา
เสนอขอพระราชทาน ตามมาตรา 10 (1) ของพระราชกฤษฎีกาฯ พ.ศ. 2538

1.4 เกณฑ์การนำเงินบริจาคไปเป็นค่าใช้จ่ายก่อนคำนวณภาษี

ศิริพร ยิ้มกลิ่น (2563) ได้กล่าวถึง เกณฑ์การนำเงินบริจาคเป็นค่าใช้จ่ายก่อน
คำนวณภาษี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การหักลดหย่อน (มาตรา 47 แห่งประมวล รัษฎากร)

การหักค่าลดหย่อน หมายถึง รายการต่าง ๆ ที่ กฎหมายกำหนดให้หักได้
เพิ่มขึ้นหลังจากได้หักค่า ใช้จ่ายแล้ว เพื่อเป็นการบรรเทาภาระภาษีให้แก่ผู้เสีย ภาษีก่อนนำเงินได้ที่
เหลือซึ่งเรียกว่า เงินได้สุทธิ ไป คำนวณภาษีตามอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ค่า ใช้จ่ายที่กฎหมาย
ให้หักได้เพิ่มขึ้นนี้ไม่มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับจำนวนเงินได้พึงประเมิน แต่จะมีความ สัมพันธ์กับ
สถานภาพหรือพฤติกรรมของผู้เสียภาษี เป็นสำคัญ ซึ่งรายการที่สามารถมาหักลดหย่อนภาษี ได้นั้น
สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

ค่าลดหย่อนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ค่าลดหย่อน ที่กฎหมายกำหนดจากสถานภาพ
ของผู้มีเงินได้ เช่น ค่าลดหย่อนส่วนตัว ค่าลดหย่อนคู่สมรสที่ได้จดทะเบียน สมรสตามกฎหมาย ค่า
ลดหย่อนบุตรที่ขอด้วย กฎหมายหรือบุตรบุญธรรมของผู้มีเงินได้ ค่าลดหย่อน การอุปการะเลี้ยงดู
บุพการี หรือค่าลดหย่อนอุปการะ บุคคลทุพพลภาพ เป็นต้น

ค้ำลดหย่อนที่เป็นตัวเงิน คือ ค้ำลดหย่อนที่ กฎหมายกำหนดจากการลงทุน หรือได้จ่ายเงินได้ไป เพื่อวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม เช่น ค่าซื้อกองทุนรวมหุ้น ระยะยาว (LTF) ค่าซื้อ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ (RMF) ค่าเบี้ยประกัน ชีวิตแบบสะสมทรัพย์ตาม เงื่อนไขที่กำหนด ค่าเบี้ย ประกันแบบบำนาญหรือดอกเบี้ยจ่ายที่เกิดจากหนี้ เพื่อซื้อบ้าน และค่า ลดหย่อนจากเงินบริจาค เป็นต้น

ค้ำลดหย่อนจากเงินบริจาค (มาตรา 47(7) แห่งประมวลรัษฎากร)

ในการหักค้ำลดหย่อนนั้น ผู้มีเงินได้จะเริ่มจาก การหักค้ำลดหย่อนที่ไม่เป็นตัว เงินตามสภาพของผู้มี เงินได้ก่อน แล้วจึงหักค้ำลดหย่อนที่เป็นตัวเงินที่ยังไม่ รวมค้ำลดหย่อนที่เป็นเงิน บริจาค ตามรายการที่เกิด ขึ้นจริงในภาษีใด ๆ หลังจากนั้นจึงนำค้ำลดหย่อน เงินบริจาคต่อไปนี้ไป หักลดหย่อนตามลำดับ ซึ่งจะขอ กล่าวถึงเงินบริจาคใน 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. เงินบริจาคเพื่อสนับสนุนการศึกษา ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อ สนับสนุนการศึกษา มีสิทธิ หักค้ำลดหย่อนได้สองเท่าของจำนวนเงินที่จ่ายไป จริง แต่ไม่เกินร้อยละ สิบของเงินคงเหลือหลังจาก หักค่าใช้จ่ายและค้ำลดหย่อนอื่น ๆ

2. เงินบริจาคทั่วไป เมื่อหักค้ำลดหย่อนทั้งที่ ไม่เป็นตัวเงินและที่เป็นตัวเงิน รวมทั้งเงินบริจาคเพื่อ สนับสนุนการศึกษาแล้ว เหลือเท่าไรให้หักลดหย่อนได้ อีกสำหรับเงินบริจาค ตามที่ได้จ่ายจริง และได้บริจาค ให้แก่วัดวาอาราม สภากาชาดไทย สถานพยาบาลและ สถานศึกษา ของทางราชการ หรือองค์การของรัฐบาล สถานศึกษาเอกชน สถานสาธารณกุศลและกองทุน สวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เงินบริจาคที่สามารถหักค้ำลด หย่อนได้นั้น ผู้มีเงินได้ต้องบริจาค เป็นเงินเท่านั้น จะ บริจาคเป็นสิ่งของหรือทรัพย์สิน เช่น รถยนต์ ที่ดิน เป็นต้น แล้วมาตีราคาเป็นเงิน นั้นไม่สามารถทำได้ และ ต้องบริจาคเพื่อการกุศลสาธารณะหรือการสาธารณ ประโยชน์ตามที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ประกาศกำหนดเท่านั้น โดยหักเท่าจำนวนเงินที่จ่าย จริงแต่ต้องไม่ เกินร้อยละสิบของเงินได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายและหักค้ำลดหย่อนอื่นก่อนหักเงินบริจาคแล้ว (กรมสรรพากร, 2556)

2. ความหมายของรายได้

พญา สายหู (2534) ได้กล่าวว่า รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนที่กิจการได้รับจาก การขาย สินค้าหรือบริการตามปกติของกิจการรวมทั้งผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ไม่ได้เกิดจากการ ดำเนินงาน ตามปกติ รายได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1.รายได้จากการขาย (Sales) หมายถึง

รายได้ที่เกิดจากการขายสินค้าหรือบริการอันเป็นรายได้จากการดำเนินงานตามปกติ เช่น กิจการซื้อ ขายสินค้า รายได้ของกิจการ คือ รายได้จากการขายสินค้า ส่วนกิจการให้บริการ เช่น ซ่อมเครื่อง ไฟฟ้า รายได้ของกิจการ คือ รายได้ค่าซ่อม 2. รายได้อื่น (Other incomes) หมายถึง รายได้ที่มีได้เกิด จากการดำเนินงานตามปกติของกิจการซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่ใช่รายได้จากการขายสินค้าหรือบริการ นั้นเอง

คำนิยามของ Paton and Littleton รายได้ หมายถึง ผลผลิตของกิจการ ซึ่ง สามารถวัดจากจำนวนสินทรัพย์ของกิจการที่เพิ่มขึ้นและรายได้ประจำงวด หมายถึง มูลค่ารวมที่ สามารถจัดสรรได้ตามงวด

ศัพท์บัญชี สภาวิชาชีพบัญชี รายได้ หมายถึง การเพิ่มขึ้นในสินทรัพย์สุทธิของกิจการ อันเนื่องมาจากการขายสินค้าหรือบริการ หรือ หมายถึงมูลค่าที่คิดเป็นเงินตราของสินค้าหรือบริการที่ โอนจากธุรกิจไปให้ลูกค้า

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รายได้ คือ ผลตอบแทนจากการขาย สินค้าหรือบริการจากกิจการ ทั้งจากจากการดำเนินงานตามปกติหรือค่าตอบแทนจากกิจกรรมอื่น ๆ เป็นการเพิ่มสินทรัพย์ให้กับกิจการ

3. การจัดองค์กรเพื่อหารายได้ของมหาวิทยาลัยไทย

สุรพล นิติไกรพจน์ (2551) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นของมหาวิทยาลัยไทยในการหา รายได้ด้วยตนเองนอกจากเงินรายได้ที่ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาล ความสามารถในการจัดทำแผนงบประมาณซึ่งจะต้องแข่งขันกับกรมอื่น ๆ อีกหลายแห่งในระบบ ราชการไทย และยังมีรายได้พิเศษ ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถจัดเก็บไว้เองได้ตามที่กฎหมาย มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเองตามข้อบังคับของแต่ละ มหาวิทยาลัย

กล่าวโดยสรุป คือ รายได้ที่มหาวิทยาลัยจัดหามาได้ด้วยตนเอง นอกจากจะเป็น งบประมาณที่แบ่งหารายจ่ายซึ่งไม่ได้รับจากงบประมาณแผ่นดิน แต่ยังเป็น สิ่งสำคัญที่แสดงความ เป็นอิสระของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ทั้งนี้การใช้เงินต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของ กระทรวง หรือ กรมต่าง ๆ

อุปสรรคในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย เนื่องจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่กล้า ดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดรายได้ เนื่องด้วยยังไม่เคยปฏิบัติวิธีเหล่านั้นมาก่อน ซึ่ง

รายได้ในส่วนดังกล่าวนี้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำส่งกองคลังของมหาวิทยาลัย ได้แก่ รายได้ค่าหน่วยกิต ค่าธรรมเนียมการศึกษาต่าง ๆ ค่าบำรุงหอพักนักศึกษา ค่าธรรมเนียมการจำหน่ายอาหารในโรงอาหารมหาวิทยาลัย ค่าเช่าสถานที่ หรือ เงินกำไรจากการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน

3.1 แนวทางในการดำเนินการจัดการรายได้ของมหาวิทยาลัย

รายได้พิเศษของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นรายได้หลักที่มหาวิทยาลัยได้รับ เพื่อใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเองโดยไม่ต้องนำส่งรายได้ให้แก่คลัง และรายได้เดิมที่มหาวิทยาลัยได้รับอยู่แล้วคือ ค่าธรรมเนียม ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 การดำเนินงานด้านจัดการเรียนการสอน

รายได้จากกิจกรรมหลักของมหาวิทยาลัยในลักษณะการเรียนการสอน เพื่อการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตั้งแต่ชั้นปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งในภาคปกติและภาคสมทบ

3.1.2 การดำเนินการด้านการวิจัยและให้คำปรึกษาทางวิชาการ

กิจกรรมการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย โดยการสนับสนุนให้บุคลากรทางวิชาการทำงานวิจัยและให้คำปรึกษาทางวิชาการทั้งในลักษณะการเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานและการดำเนินการวิจัยของตนเอง ด้วยศักยภาพทางวิชาการและความสามารถค้นคว้าวิจัยในระดับสูง และได้รับการยอมรับในวงกว้าง จนเกิดผลงานวิจัยจำนวนมากซึ่งเป็นผลงานมาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อลดปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ในทางกฎหมายจึงมักมีหน่วยงานกลางที่รองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่กำหนดเงื่อนไขการได้รับทุนวิจัยเพื่อความมั่นคงในเรื่องความรับผิดชอบผลสำเร็จของงานวิจัย การเจรจาต่อรองการทำสัญญาวิจัยซึ่งมักจะมีข้อกำหนดแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย การติดตามการปฏิบัติงานวิจัย การลงนามในสัญญาวิจัยเพื่อให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีว่า โครงการวิจัยที่ดำเนินการในนามมหาวิทยาลัย มีหน่วยงานกลางเป็นผู้บริหารจัดการ ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมให้มหาวิทยาลัยเป็นค่าบำรุงมหาวิทยาลัย ตามอัตราที่ระบุในระเบียบหรือประกาศของมหาวิทยาลัย

4. แรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในพนักงานมีความพึงพอใจในองค์การ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจมาจากภาษาละติน “movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “to move” หมายถึง สิ่งที่น่าดึงดูด ชักนำบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ แรงจูงใจได้รับความสนใจมาก ๆ ในทุกวงการ

4.1 ความหมายของการจูงใจ มีดังนี้

เบเรลสันและสไตเนอร์ (Berelson, Bernard, & Steiner, 1964, p. 240) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสถานการณ์ภายใน ซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, หน้า 138) ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า ในการบริหารงาน มักมีการศึกษาพฤติกรรมปกติของพนักงาน โดยทำนายจากความต้องการของแต่ละคนเพราะทุกคนต้องการไม่เหมือนกัน แม้จะเป็นสิ่งเดียวกัน บางคนต้องการในระดับปริมาณที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องดูความต้องการของพนักงานและดูว่าองค์กรสามารถสนองความต้องการได้หรือไม่

ไมเคิล ดอมเจน (Domjan 1996:199) ให้ความหมายการจูงใจว่าเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค (Anita E.Woolfolk 1995 : 130) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจให้เกิดผลที่จะตามมา ทั้งนี้ พิมสิริ ตียะโคตร (2556) ได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในการจูงใจการทำงานดังต่อไปนี้

4.2 ความเป็นมาของการจูงใจในการทำงาน

การใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้น กลยุทธ์ที่นำมาใช้บางประการเป็นไปโดยทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจ สมัครงใจที่จะทำ กลยุทธ์บางประการแม้จะได้ผลในการสร้างแรงกระตุ้นให้ทำงานได้มากขึ้น แต่ผู้ปฏิบัติอาจมีเจตคติทางลบต่อผู้บริหาร เพราะถูกเอาเปรียบเกินไป หรือบุคคลภายนอกอาจมองโดยไม่ยอมรับนัก เพราะเอาเปรียบเกินไป

HRNOTE สนับสนุนการเติบโตขององค์กรโดย HR (2562) กล่าวถึงประเด็น
ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานดังนี้

4.3 ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

ลักษณะของพฤติกรรมที่มีสิ่งผลักดันหรือมีแรงจูงใจทำให้เกิดขึ้น อย่างจริงจัง เพื่อให้
มีผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย สามารถกล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

4.3.1 การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (Energy) เป็นแรงผลักดันสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานถ้ามี
แรงจูงใจในการทำงานยิ่งมาก ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความขยัน กระตือรือร้นในการทำงานนั้นให้สำเร็จ

4.3.2 การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (persistence) เป็นความมุ่งมั่น อดทน ที่ทำให้บุคคลคิดหาวิธีการ
นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ตนมีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด เมื่อประสบ
ความสำเร็จก็จะมีวิธีการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ

4.3.3 การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (variability) นับว่าเป็นเครื่องหมายของความก้าวหน้า การคิดค้น
กระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เนื่องจากในการทำงาน เรามักจะค้นพบวิธีการทำงานที่ง่าย
สะดวก และสำเร็จได้เร็วกว่า จนนำไปสู่แนวทางการทำงานที่เหมาะสม

4.3.4 การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น
กับภาระงานที่ตนต้องรับผิดชอบ มีวินัยในการทำงาน และจะพยายามสร้างคุณค่าของงานให้ออกมาดี
ที่สุด

สรุปได้ว่า องค์กรที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานออกมาประสบ
ความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะบุคลากรจะมีความทุ่มเทแรงกายและใจอย่างเต็มที่เพื่อให้งานออกมา
ดีที่สุด

สุขุม รัตน์เสรีเกียรติ (2564) กล่าวถึงทฤษฎีของการจูงใจ (theories of
motivation) ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

4.4 ความหมายของแรงจูงใจ (motives) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมจูงใจ พฤติกรรมจูงใจไม่ได้เกิดขึ้นมาเอง ต้องมีสิ่งจูงใจ สิ่งที่มาจูงใจนั้นเรียกว่า “แรงจูงใจ” ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทาง

มีแนวคิดและคำอธิบายมากมายที่กล่าวถึงลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ แนวคิดและคำอธิบายดังกล่าวแม้จะพูดถึงสิ่งเดียวกันแต่มีจุดเน้นที่ต่างกันไปในที่นี้จะกล่าวถึงลักษณะและที่มาของแรงจูงใจที่น่าจะเป็นประโยชน์และเข้าใจง่ายสำหรับผู้ศึกษาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและจิตวิทยาการทำงาน ดังต่อไปนี้

4.4.1 ลักษณะของแรงจูงใจ แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้

4.4.1.1 แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่างๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปได้เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

4.4.1.2 แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

4.4.2 ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการ หรือ แรงขับ หรือสิ่งเร้าใจ หรือภาวะการตื่นตัวในบุคคล หรืออาจจะเนื่องมาจากการคาดหวัง หรือบางครั้ง ก็อาจเป็นแรงจูงใจไร้สำนึก คือ มาจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่รู้ตัว การจูงใจให้เกิดพฤติกรรมใน คนเรานั้นไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน แรงจูงใจ ต่างกันอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมเหมือนกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจเกิดจากแรงจูงใจหลายอย่าง และ ในบุคคลต่างสังคม ก็มักมีแรงจูงใจต่างกัน เนื่องจากสังคมที่ต่างกัน มักทำให้เกิดแรงจูงใจต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้

4.4.2.1 ความต้องการ

ความต้องการ (needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดง พฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอน หรือนั่งพัก หรือเปลี่ยน บรรยากาศ เปลี่ยนอิริยาบถ ดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียว เกิดความต้องการความรักความ สนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คนๆ นั้น กระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรักความสนใจ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม เราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **ความต้องการทางกาย (physical needs)** เป็นความต้องการที่เกิดจาก ธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และ ต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการเพื่อสนองความต้องการ ดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (biological motives)

2. **ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจ (social or psychological needs)** เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่ง ทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (social motives)

4.4.2.2 แรงขับ

แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล เมื่อเกิดความต้องการก็จะนำไปสู่แรงขับ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม และแรงขับยังเป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลมาจากความต้องการทางกาย

4.4.2.3 สิ่งล่อใจ

สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้บุคคลกระทำบางสิ่งเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การจูงใจให้พนักงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยการให้การประกาศเกียรติคุณ หรือการให้รางวัลในการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี

4.4.2.4 การตื่นตัว

การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์กรถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุดได้แก่การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจ หรือตื่นเต้น ขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้า และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัวได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษารื่องการตื่นตัวในเชิงสรีระที่มีชื่อเสียงได้แก่ เฮบบ์ (Donald O.Hebb) ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1955 และค้นคว้าเพิ่มเติมติดต่อกันเรื่อยมา ผลงานล่าสุดเท่าที่ค้นคว้าได้มีถึง ค.ศ.1972 เขากล่าวว่าการตื่นตัวกับอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน และในขณะที่ตื่นตัวการทำงานทางสรีระของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเต้นของหัวใจจะแรงขึ้น กล้ามเนื้อจะเกร็ง ระบบประสาทอัตโนมัติอยู่ในภาวะพร้อมจะทำงานเต็มที่ ซึ่งนักจิตวิทยามักเรียกภาวะพร้อมของคนดังกล่าวนี้ว่า “ปฏิกิริยาพร้อมสู้ และพร้อมหนี” ซึ่งคำกล่าวนี้เป็น การเปรียบเทียบอาการตื่นตัวของหมีป่า ถ้ามันจมนุ่มมันก็พร้อมสู้กับศัตรู ดังคำกล่าวที่ว่า “สุนัขจวนตรอก” แต่ถ้ามันมองเห็นช่องทางหนีมันก็จะหลบเร้นออกจากการต่อสู้ นั่นคือพร้อมที่จะทำได้ทุกรูปแบบ

4.4.2.5 การคาดหวัง

การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานดังกล่าวกระปรีะกระเปล่า มีชีวิตชีวาซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนที่ไม่สมหวังในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอไป ช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกันมากก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจ และเกิดปัญหาขัดแย้งอื่นๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงานจึงควรระวังในเรื่องดังกล่าวที่จะต้องมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวังหรือการปล่อยให้พนักงานคาดหวังลมๆ แล้งๆ โดยที่สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจจะทำให้เกิดปัญหาที่ยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงานเนื่องมาจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่าควรจะได้

การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่ง ในองค์การถ้าได้มีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานโดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็น อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานของผลงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อได้ผลงานดีขึ้นผู้บริหารก็พิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดว่าจะได้ เช่นนี้นับว่าได้รับประโยชน์พร้อมกันทั้งฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

4.4.2.6 การตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย (goal settings) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้น ในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงาน คือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และตัวของพนักงานเอง แรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวัง และการตั้งเป้าหมาย แต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น ความต้องการทำให้เกิดภาวะขาดสมดุลภายในร่างกายหรือจิตใจ มนุษย์อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องหาทางสนองความต้องการเพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดันพฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่เป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงผลักดันพฤติกรรมก็

ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายดังนี้จะเห็นได้ว่าที่มาของแรงจูงใจหลายเรื่อง มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน

5. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs)

จิตวิทยาการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (2560) กล่าวว่า อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความชกคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งมีเบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานแล้วก็จะมีแนวโน้มต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ได้แก่

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน
4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า
3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
1. ความต้องการทางสรีระ

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดร่างกายจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมชวนชวย เพื่อตอบสนองความต้องการ เหล่านี้ ถ้าต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะมนุษย์ไม่ชอบความไม่แน่นอน เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการเพื่อน ไม่ต้องการอยู่คนเดียว

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้

ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) หมายถึง การพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) มีความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง บรรลุหน้าที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดของตนเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

มาร์โลว์ กล่าวถึง ลำดับของความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ว่า ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตามความสำคัญและสามารถยืดหยุ่นได้ เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับบำบัดแล้วมนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการขั้นสูงขึ้นเป็นลำดับ ความต้องการเหล่านี้เกิดเหตุผลที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องการเติบโตและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

มาร์โลว์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคล
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้น ตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการและมีความเชื่อว่าแรงจูงใจของคนมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของสังคม

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (Herzberg 1959 : 45-49, อ้างถึงใน ยุพินธร โชติสุข 2548: 16-17) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย หรือที่เรียกกันในนามทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory)

เฮร์ซเบิร์กได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน ถึงความพอใจและไม่พอใจในงาน

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอร์ชเบิร์ก เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น การจูงใจให้บุคคลรู้สึกภูมิใจในความสามารถของตนเองก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือ เช่น จากกลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work self) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ลักษณะความยากง่ายของงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกอย่างไร

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มี ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานอย่างแท้จริง

7. ตัวอย่างกิจกรรมที่หารายได้ ฝ่ายสนับสนุนมีส่วนช่วยหารายได้ ดังต่อไปนี้

1. จัดฝึกอบรม ค่าลงทะเบียน
2. จัดกิจกรรมวิ่ง Bowling มวย คอนเสิร์ต เก็บค่าธรรมเนียมบัตรเพื่อหารายได้
3. เงินรับบริจาค
4. ช่วยประชาสัมพันธ์ให้ผู้มาศึกษา ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. ทำสินค้า หรือ ผลิตภัณฑ์ของคณะเพื่อจำหน่าย หารายได้
6. รับบริการ เช่น วิจัย ศึกษา รับเป็นที่ปรึกษา
7. เสนองาน และของบประมาณจากหน่วยงานเอกชน หน่วยงานราชการ
(ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ บรรพต วิรุณราช, 20 ธันวาคม 2563)

8. ชนิดระบบสารสนเทศ

Laudon & Laudon (2001) แบ่งประเภทของระบบสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนการทำงานในองค์กรไว้ 6 ประเภท คือ

1. ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ (Transaction Processing System : TPS)

ระบบหน้าที่ในการปฏิบัติงานประจำ บันทึกจัดเก็บประมวลผลรายการที่เกิดขึ้นแต่ละวัน โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทำงานการทำงานด้วยมือ เพื่อทำการสรุปข้อมูลสร้างเป็นสารสนเทศ ส่วนใหญ่เป็นระบบที่เชื่อมโยงกิจการกับลูกค้า เช่น ระบบการจองบัตรโดยสารเครื่องบิน ระบบการฝากถอนเงินอัตโนมัติ ระบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS)

ระบบสารสนเทศสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง เพื่อใช้ในการวางแผน บริหารจัดการและควบคุม ระบบจะเชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่ในระบบเข้าด้วยกัน เพื่อประมวลผลและสร้างสารสนเทศที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการบริหารงาน เช่น ระบบบริหารงานบุคคล ผลลัพธ์ออกมาในรูปแบบของรายงานสรุป

3. ระบบช่วยตัดสินใจ (Decision Support System : DSS)

ระบบช่วยผู้บริหารตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา เพื่อหาคำตอบ โดยใช้การอ้างอิงข้อมูลภายในกิจการและภายนอกกิจการ และระบบจะนำเสนอทางเลือกให้ผู้บริหารพิจารณา เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ โดยหลักการของระบบสร้างขึ้นจากแนวคิดของการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งผู้ใช้ได้ตอบกับระบบโดยตรง ทำให้สามารถวิเคราะห์ปรับเปลี่ยนเงื่อนไขกระบวนการพิจารณาโดยอาศัยประสบการณ์ ความสามารถของผู้บริหาร อาจกำหนดเงื่อนไขทำการปรับเปลี่ยนจนพบหนทางที่ดีที่สุด รูปแบบของผลลัพธ์อยู่ในแบบรายงานเฉพาะกิจ รายงานการวิเคราะห์

4. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง (Executive Information System : EIS)

ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งทำหน้าที่กำหนดแผนระยะยาวและเป้าหมายของกิจการ ระบบนี้จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากภายนอกกิจกรรมเป็นอย่างมาก ผลลัพธ์ของระบบอยู่ในรูปของการพยากรณ์และการคาดการณ์

5. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation System : OAS)

ระบบสนับสนุนการทำงานในสำนักงานหรือธุรการของหน่วยงาน ประสานการทำงานกับบุคลากรทั้งกับภายนอกหรือหน่วยงานอื่น โดยจะเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บเอกสาร โดยใช้ซอฟต์แวร์ด้านการพิมพ์ การติดต่อผ่านระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ผลลัพธ์อยู่ในรูปของเอกสาร กำหนดการ สิ่งพิมพ์

6. ระบบผู้เชี่ยวชาญ (Artificial Intelligence / Expert System : AI/ES)

ระบบผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ระบบที่ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งคล้าย กับมนุษย์ ระบบนี้ได้รับความรู้จากมนุษย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้คอมพิวเตอร์สามารถวิเคราะห์เหตุผล เพื่อตัดสินใจ ความรู้ที่เก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์นี้ประกอบด้วย ฐานความรู้ (Knowledge Bass) และกฎข้อวินิจฉัย (Inference Rule) ซึ่ง เป็นความสามารถเฉพาะที่ทำให้ระบบคอมพิวเตอร์สามารถตัดสินใจได้เอง เช่น การวินิจฉัยความผิดปกติของรถจักรดีเซลไฟฟ้าโดยใช้คอมพิวเตอร์

9. ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ (INFORMATION SYSTEMS FOR PUBLIC RELATIONS)

ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการสืบค้นฐานข้อมูลให้สามารถจัดหาได้ง่าย คล่องตัวในการปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ และเป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการประชาสัมพันธ์ เช่นระบบสารสนเทศของการดำเนินการประชาสัมพันธ์ ระบบสารสนเทศในการส่งเอกสารข่าวประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการประชาสัมพันธ์

หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยอาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมในงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารให้กับประชาชน และสร้างความเข้าใจอันดีกับมวลชน การนำเพื่อสร้างหรือ และต้องอาศัยเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ Website, e-mail, Social Media, Infographic, QR Code, Database Application on Mobile etc.

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารข้อมูลและการสื่อสาร ตั้งแต่การสร้าง การนำมาวิเคราะห์หรือประมวลผล การรับและส่งข้อมูล การจัดเก็บและการนำไปใช้งานใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึงคอมพิวเตอร์ซึ่งประกอบด้วยส่วนอุปกรณ์ (hardware) ส่วนคำสั่ง (software) และส่วนข้อมูล (data) และ ระบบการสื่อสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นโทรศัพท์ ระบบสื่อสารข้อมูล ดาวเทียมหรือเครื่องมือสื่อสารใด ๆ ทั้งมีสายและไร้สาย

ข้อเด่นของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ในยุคปัจจุบันสารสนเทศ ข่าวสาร ต้องทันเหตุการณ์ เข้าถึงได้ง่าย สะดวก ไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือค่าใช้จ่ายน้อย แพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วและกว้าง (วรพจน์ พรหมจักร, 2556)

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดาพร สุขแก้วฟ้า และ ปทุมมาศ ยงยุทธ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารสินทรัพย์และจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารสินทรัพย์และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งที่เป็นส่วนราชการและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบริหารสินทรัพย์และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งที่เป็นส่วนราชการและมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ 3. เพื่อหาข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักเกณฑ์สำหรับใช้ในการบริหารสินทรัพย์ และการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาการบริหารสินทรัพย์และจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการวิเคราะห์ ข้อมูลและเอกสาร พบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ยังวางหลักเกณฑ์ ไม่ครอบคลุมในเรื่องการบริหารสินทรัพย์และจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย จึงเห็นควรให้นำ หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างมาเพื่อเป็นต้นแบบในการศึกษาข้อมูลเพื่อปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติต่อไป

เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง, สุนทรี ดวงทิพย์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ และยุภาวดี ปณะราช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 1) ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยวิธีการศึกษาเอกสาร แนวคิด

ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อกำหนดกรอบงานบริการวิชาการแก่สังคม ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นผู้ให้บริการวิชาการ 297 คน และผู้รับบริการวิชาการในเขตพื้นที่บริการ ภาคเหนือตอนล่าง 450 คน เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการบริการวิชาการแก่สังคม 2) ยกร่าง กลยุทธ์ การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เชี่ยวชาญ 13 คน 3) ประเมินกลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่างที่พัฒนาขึ้น โดยประเมิน ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานการบริการวิชาการ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ พบว่า ข้อที่อาจารย์จำนวนมาก ที่สุดเห็นว่ามี การปฏิบัติ ความ ได้แก่ มีประเมินพึงพอใจของการให้บริการวิชาการด้านความรู้และประสบการณ์ที่ เพิ่มขึ้นทุก โครงการ/กิจกรรม ส่วนความต้องการการบริการโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับความคิดเห็นของบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้รับบริการวิชาการ พบว่า ข้อที่จำนวนบุคคลภายนอกจำนวนมากที่สุดเห็นว่ามี การปฏิบัติ ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ และข้อที่เห็นว่ามี การปฏิบัติ น้อยที่สุด ได้แก่ งานบริการด้านติดตั้ง จัดวาง ตรวจสอบระบบงานของหน่วยงาน ปัญหา การบริการวิชาการโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการการบริการ วิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลางถึงระดับมาก

พัทตร์พิมล สมบัติใหม่ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย สนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 185 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัย ของแรงจูงใจใน การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05

ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ (2559) ศึกษาเรื่องบริจาควิชาการให้ถูกหลักภาษีอากร บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากบทความวิชาการที่ผ่านมา กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง และหนังสือตอบข้อหารือของกรมสรรพากร ตั้งแต่มกราคม พ.ศ. 2541 ถึง กันยายน พ.ศ. 2556 ที่เกี่ยวข้องกับการบริจาควิชาการ ทั้งนี้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เท่านั้น เพื่อรวบรวม เป็นองค์ความรู้ให้แก่บุคคลธรรมดาที่ประสงค์จะบริจาคให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้สังเกตเห็น ความสำคัญของการบริจาควิชาการให้ถูกหลักตามเงื่อนไขของภาษีอากร เนื่องจากในการคำนวณภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดานั้น การบริจาควิชาการถือเป็นหนึ่งในค่าลดหย่อนทั้งหมดที่ กฎหมายกำหนดให้ผู้มีเงินได้สามารถ นำมาหักลดหย่อนในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้ และการบริจาควิชาการยังเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนสังคมซึ่งเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของคนไทยอีกด้วย ดังนั้น เพื่อให้การบริจาควิชาการได้ทั้งการตอบแทนคืนสู่สังคมและได้สิทธิเพื่อการลดหย่อนภาษี ผู้มีเงินได้พึงประเมินควรวางแผนการบริจาควิชาการโดย ศึกษากฎหมาย ข้อหารือ คำพิพากษา และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ อย่างไรก็ตาม จากหลายเหตุการณ์ที่เกิดจากความเข้าใจผิดของผู้มีเงินได้ในการหักลดหย่อนเงินบริจาควิชาการรวมทั้งการเจตนา ปลอมหลักฐานการบริจาควิชาการเพื่อให้เสียภาษีเงินได้ บุคคลธรรมดาน้อยลงนั้นเป็นสิ่งที่กรมสรรพากรควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการให้ความรู้ แก่ผู้มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา รวมทั้ง หาแนวทางในการป้องกันและตรวจสอบการกระทำ ผิดทางกฎหมายให้รัดกุมยิ่งขึ้น

กันตนา มั่นจิตร (2559) ศึกษาเรื่องการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู 2) เปรียบเทียบการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 427 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD (Least Significant Different) ผลการวิจัยพบว่า 1. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากสภาพ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 31 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์พบว่าระดับการใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงาน บริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารงานบุคคล และด้านงานบริหารวิชาการ 2. ผลการเปรียบเทียบ สภาพการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3. ผลการเปรียบเทียบสภาพ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มี ประสบการณ์การทำงานตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านงานบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่ปฏิบัติงาน

จิตติมา ปฎิมาประกร (2559) การพัฒนาและการจัดการคุณลักษณะ ทักษะการ ขยายของนักศึกษา ที่ส่งผลต่อเป้าหมายของบริษัทในอุตสาหกรรมการพิมพ์ ประเภทหลากหลายสินค้า กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ในกาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา และการจัดการ คุณลักษณะ ทักษะการของนักศึกษา ที่ส่งผลต่อเป้าหมายของบริษัท ในอุตสาหกรรม การพิมพ์ ประเภทหลากหลาย สินค้า โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานชาย ของอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ ประเภทหลากหลายสินค้า ใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 196 คน เครื่องมือที่ใช้ ศึกษาแบบสอบถาม สถิติ ที่ใช้ได้แก่ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS Windows) โดยมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานชายในอุตสาหกรรม การพิมพ์ ประเภทหลากหลายสินค้า ที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ การศึกษาระดับปริญญาตรี และมี ประสบการณ์ 1-5 ปี จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของบริษัท สำหรับคุณลักษณะ ของนักศึกษาที่ ส่งผลต่อการบรรลุต่อเป้าหมายของบริษัท คือ คุณสมบัติด้านศิลปะการขายของ พนักงานชาย และ ทักษะการขายของนักศึกษา เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการขายเป็นอันดับ แรก รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ความรู้เกี่ยวกับบริษัท ความรู้เกี่ยวกับการแข่งขัน ความรู้เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์ และความรู้เกี่ยวกับตลาดและลูกค้า จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของ บริษัทได้ ซึ่งพบว่าพนักงานชาย ต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษา ต้องพัฒนาคุณสมบัติด้าน บุคลิกภาพ โดยเน้นการมีบุคลิกที่รวดเร็วสำหรับลูกค้าเป็นอันดับแรก และต้องพัฒนาคุณสมบัติ ด้าน

ความรู้ โดยให้ความรู้ในการเปรียบเทียบข้อมูลขององค์กรกับบริษัทคู่แข่ง และต้องพัฒนา ทักษะการ ขายของนักศึกษา ด้านความรู้เกี่ยวกับการแข่งขัน ในเรื่องผลิตภัณฑ์ของคู่แข่ง จุดเด่น และ จุดด้อย และทักษะการขายของนักศึกษา ด้านความรู้เกี่ยวกับบริษัท โดยเน้นความรู้เกี่ยวกับการจูงใจ ให้ลูกค้า ซื้อสินค้าของบริษัทได้ตามเป้าหมาย และการพัฒนาความรู้ด้านการเจรจาต่อรอง ในเรื่อง การเจรจากับลูกค้าที่ไม่สนใจสินค้าขององค์กรให้หันมาสนใจสินค้าขององค์กร

ภัทรธมณณ์ เรื่องวิทยาวุฒิ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงาน บริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง 2) สร้างรูปแบบการบริหารงานบริการ วิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของ มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ตรวจสอบรูปแบบที่สร้างขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แหล่งข้อมูลคือ อาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประเมินความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของสังคมของ มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีปัญหาใน 6 ด้าน คือ (1) การจัดทำแผนการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปีที่ยัง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (2) โครงการบริการวิชาการแก่สังคมตามแผนยังไม่มีกระบวนการที่พัฒนา นักศึกษา ชุมชนหรือสังคม ที่ยั่งยืน (3) กระบวนการบริหารงานบริการวิชาการแก่สังคมแบบให้เปล่ายังไม่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของสังคม (4) ยังไม่มีรูปแบบในการประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ของแผนและโครงการ (5) การประเมิน ความสำเร็จของรูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมยังไม่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และ(6) กรอบการบริหารงานบริการ วิชาการแก่สังคมแบบมีส่วนร่วมยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 2) รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่ม ภาคเหนือตอนล่าง มี 6 องค์ ประกอบหลัก และ30 องค์ประกอบย่อย 3) ผลการตรวจสอบรูปแบบ การบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่ม ภาคเหนือ ตอนล่าง พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

สิทธิชัย อรัญยกานนท์ และ ณัฐดนัย ประพันธ์พจน (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยทองสุข 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

วิทยาลัยทองสุข 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยทองสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 131 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 39 คน รวมทั้งสิ้น 170 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.65) มีอายุ 31 - 35 ปี (ร้อยละ 37.06) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 62.94) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 57.06) และมีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 42.53) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$ $G = 0.31$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยปะละเลย และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ รูปแบบภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยทองสุขใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัย ทองสุขในด้านความสำเร็จของงาน

อวภรณ์ ฉันทศาสตร์รัศมี และผุสดี พลสารัมย์ (2562) ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลดลงของจำนวนนักศึกษา และแนวทางเลือกในการปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลดลงของจำนวนนักศึกษา ปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล (ปทุมธานีและสมุทรปราการ) และนำเสนอแนวทางปรับตัวของมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แนวคิดโมเดลการขับเคลื่อนพลังทั้ง 5 ทฤษฎีส่วน ประสมการตลาดบริการ (7Ps) ทฤษฎีแรงจูงใจ แผนภูมิสาเหตุและผล และ SWOT กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 30 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สาเหตุการลดลงของจำนวนนักศึกษามาจากโครงสร้างประชากรของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สามารถเรียนรู้ได้หลายช่องทาง และสะดวกขึ้น กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการและมีความ

ทันสมัย ชื่อเสียงของสถาบัน การมีโอกาสได้รับทุนการศึกษา แนวทางในการปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการและทันสมัย การมอบทุนการศึกษาหรือส่วนลด และสร้างชื่อเสียงของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับและรู้จักมากยิ่งขึ้น

จรรยา แสงทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน มหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และเป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยัง พบว่าปัจจัยจุดใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R) เท่ากับ 0.380 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้ร้อยละ 38 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีจำนวน 6 ด้าน คือความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคงในงาน

11. กรอบแนวคิดในการวิจัย

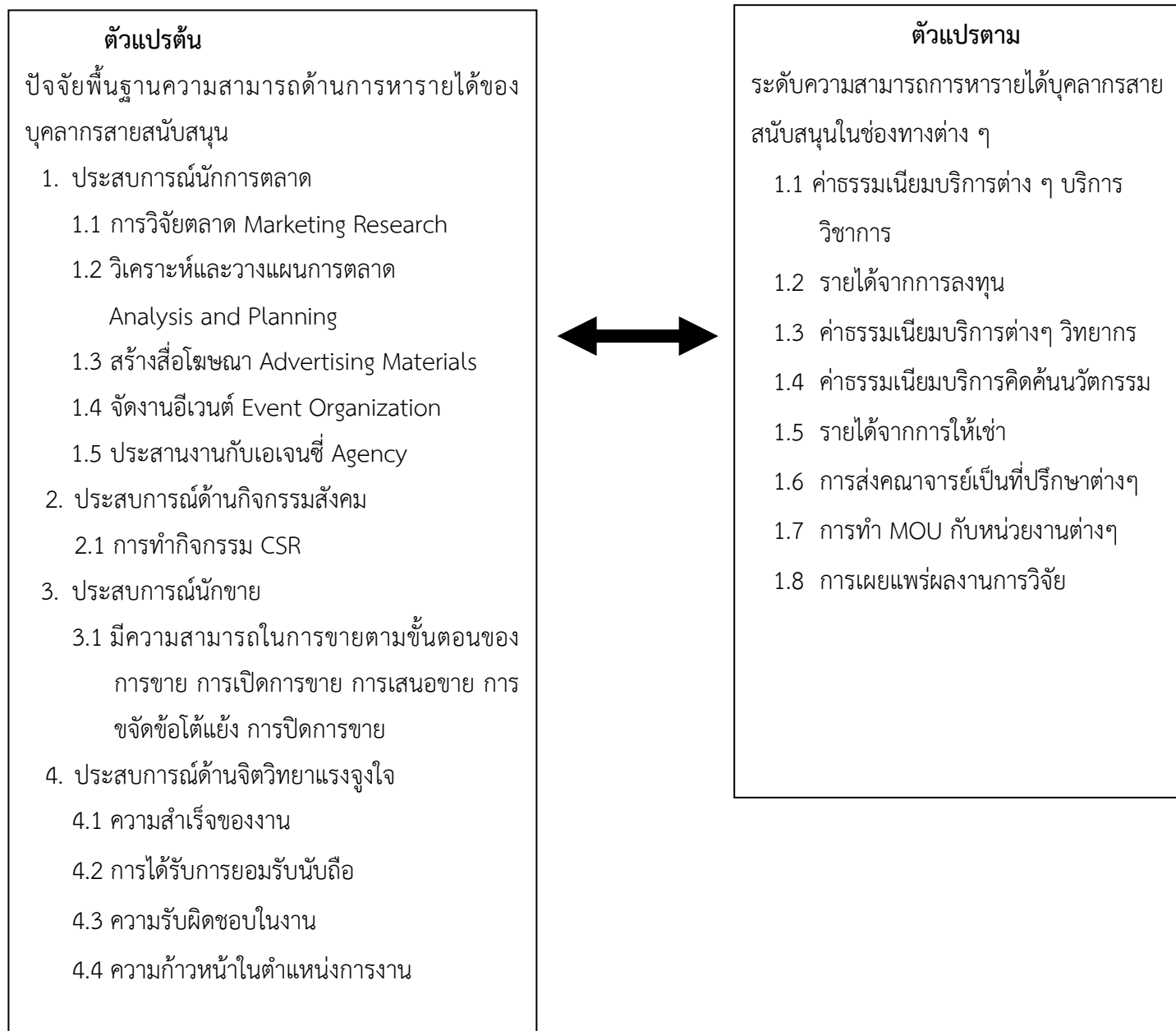
ตัวแปรที่ศึกษา กรอบที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ตัวแปรต้น

1. ประสบการณ์นักการตลาด
 - 1.1 การวิจัยตลาด Marketing Research
 - 1.2 วิเคราะห์และวางแผนการตลาด Analysis and Planning
 - 1.3 สร้างสื่อโฆษณา Advertising Materials
 - 1.4 จัดงานอีเวนต์ Event Organization
 - 1.5 ประสานงานกับเอเจนซี่ Agency
2. ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม
 - 2.1 การทำกิจกรรม CSR
3. ประสบการณ์นักขาย
 - 3.1 มีความสามารถในการขายตามขั้นตอนของการขาย การเปิดการขาย การเสนอขาย การขจัดข้อโต้แย้ง การปิดการขาย
4. ประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจ
 - 4.1 ความสำเร็จของงาน
 - 4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - 4.3 ความรับผิดชอบในงาน
 - 4.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปรตาม

1. ระดับความสามารถที่จะหารายได้ในลักษณะต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา กรอบที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

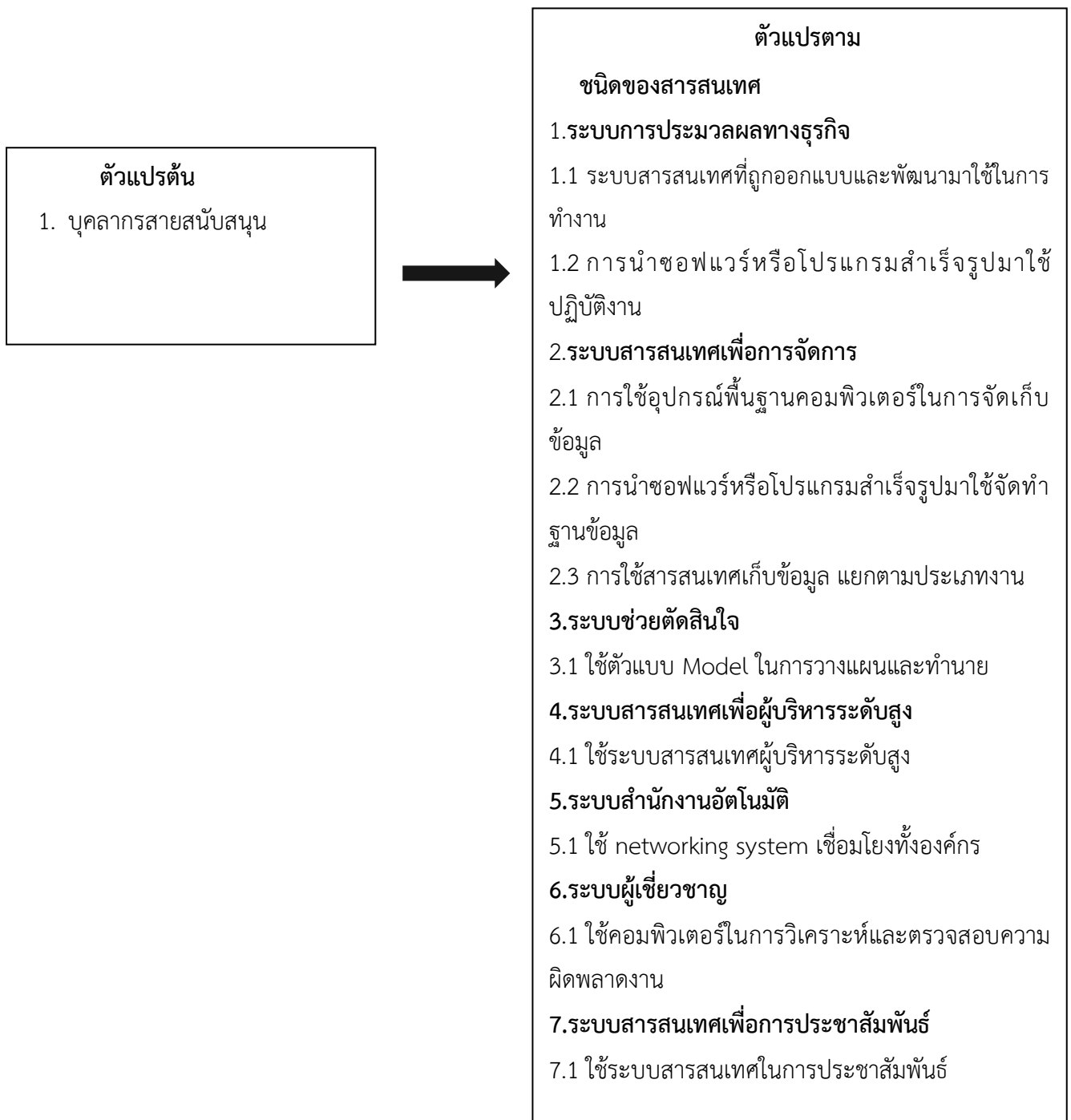
ตัวแปรต้น

1. บุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปรตาม

ชนิดของสารสนเทศ

1. ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
3. ระบบช่วยตัดสินใจ
4. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง
5. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ
6. ระบบผู้เชี่ยวชาญ
7. ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน งานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative - Research) และเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative - Research) ใช้แบบสอบถามรายบุคคลและแบบรายกลุ่มที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามสายงานต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการ นักวิชาการอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 7,804 คน อัตรากำลังปีงบประมาณ 2563 ข้อมูลสถิติบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ณ วันที่ 14 มีนาคม 2564 (กองนโยบายยุทธศาสตร์และแผน, 2564)

ตารางที่ 2 ข้อมูลสถิติบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ณ วันที่ 14 มีนาคม 2564 (กองแผนงาน, 2564)

คณะ/หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน
สถาบันฮาลาล	20
คณะนิติศาสตร์	19
คณะศิลปศาสตร์	67
คณะแพทยศาสตร์	5027
คณะวิทยาศาสตร์	236
คณะเกษตรศาสตร์	113
คณะเศรษฐศาสตร์	18
บัณฑิตวิทยาลัย	16
คณะพยาบาลศาสตร์	139

วิทยาลัยนานาชาติ	10
คณะ/หน่วยงาน	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน
สถาบันสันติศึกษา	9
คณะกรรมการแพทย์แผนไทย	25
คณะทันตแพทยศาสตร์	310
คณะวิทยาการจัดการ	77
คณะวิศวกรรมศาสตร์	190
คณะสัตวแพทยศาสตร์	87
คณะเทคนิคการแพทย์	19
สำนักงานอธิการบดี	247
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	118
สำนักวิจัยและพัฒนา	55
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	177
สถาบันนโยบายสาธารณะ	13
ส่วนกลางมหาวิทยาลัย	3
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	17
คณะกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม	32
สำนักงานวิทยาเขตหาดใหญ่	386
สถาบันทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง	6
สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา	14
สำนักการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้	63
สำนักนวัตกรรมการดิจิทัลและระบบอัจฉริยะ	83
สำนักเครื่องมือวิทยาศาสตร์และการทดสอบ	55
สถาบันการจัดการระบบสุขภาพภาคใต้	1
สำนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพันธกิจสังคม	14
อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	99
สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร	39
รวม	7,804

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตามสายงานต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการ นักวิชาการอุดมศึกษา รวมทั้งสิ้น 7,804 คน ข้อมูลอัตรากำลังปีงบประมาณ 2563 จากกองนโยบายยุทธศาสตร์และแผน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การประมาณค่าสัดส่วนของประชากรและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 364 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลแบบ (In-depth-interview) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการหารายได้ นิยามศัพท์เฉพาะของคุณลักษณะการหารายได้ รวมถึงการสร้างคำถามที่ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด และการให้ได้มาซึ่งข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามไว้จำนวน 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อต้องการทราบแนวความคิด ทิศนคติ แนวทางการหารายได้เข้ามาหาวิทยาลัย ของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีคำถาม จำนวน 4 ข้อ รายละเอียดแบบสอบถามมีดังนี้

1. ให้ผู้กรอกแบบสอบถามระบุ ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการหารายได้ เพื่อดูแนวความคิดของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีแนวทางและวิธีการอย่างไร ที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย
3. สอบถามข้อมูลภายหลังจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการหารายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะหางบประมาณได้มาก พบว่า คนๆ นั้น

- มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมสื่อสังคม ประสบการณ์พนักงานการตลาด
ประสบการณ์นักขาย และความรู้จิตวิทยา แรงดึงดูด ว่าความคิดเห็นอย่างไร
4. สอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่จะผลักดันให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนหา
งบประมาณรายได้

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เพื่อประเมินความสามารถในการหารายได้ในแต่
ละระดับ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามสอบถามเกี่ยวกับ
ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหา
รายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งประกอบไป
ด้วย 4 ด้าน

1. ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม
2. ประสบการณ์นักการตลาด
3. ประสบการณ์นักขาย
4. ความรู้ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในลักษณะ
ต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านชนิดของสารสนเทศที่ใช้เป็นประจำใน
การช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยสารสนเทศทั้ง 7 ชนิด ได้แก่

1. ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ
2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
3. ระบบช่วยตัดสินใจ
4. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง
5. ระบบสำนักงานอัตโนมัติ
6. ระบบผู้เชี่ยวชาญ

7. ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์

ทั้งตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 แบ่งการวัดเป็นระดับต่าง ๆ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด และการประเมินค่าแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีประสบการณ์ด้านการหารายได้ด้านนั้น ๆ มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีประสบการณ์ด้านการหารายได้ด้านนั้น ๆ มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีประสบการณ์ด้านการหารายได้ด้านนั้น ๆ ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีประสบการณ์ด้านการหารายได้ด้านนั้น ๆ น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีประสบการณ์ด้านการหารายได้ด้านนั้น ๆ น้อยที่สุด

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นสามารถวัดและแปลความหมายได้ ดังนี้

เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อต้องการทราบแนวความคิด ที่สนใจคตินิ
แนวทางการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย โดยใช้สารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีคำถาม จำนวน 4 ข้อ

รายละเอียดแบบสอบถามมีดังนี้

1. ให้ผู้กรอกแบบสอบถามระบุ ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. สอบถามเกี่ยวกับลักษณะของกิจกรรมในการหารายได้เข้ามามหาวิทยาลัยซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อดูประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดบ้าง
3. สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศในการดำเนินกิจกรรมหารายได้เข้ามาวิทยาลัยอย่างไร เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสายสนับสนุนใช้สารสนเทศอย่างไรบ้างในการทำกิจกรรมหารายได้
4. สอบถามเกี่ยวกับลักษณะของสารสนเทศที่ใช้ในกิจกรรมหารายได้เข้ามาวิทยาลัย เพื่อดูว่าบุคลากรสายสนับสนุนใช้สารสนเทศชนิดและลักษณะใดบ้างในกิจกรรมหารายได้เข้ามาวิทยาลัย

วิธีการได้มาซึ่งข้อมูล

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 มาตราที่ 15 ระบุที่มาของรายได้ของมหาวิทยาลัย
2. ดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 6 คน (บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการ) ที่มีความสามารถด้านการจัดการรายได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลวิธีการจัดการรายได้ของแต่ละฝ่าย
3. ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 364 คน เกี่ยวกับความเห็นด้านการหารายได้ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559 มาตราที่ 15 เพื่อวัดระดับคะแนนว่าข้อใดมีส่วนสำคัญมากที่สุด

การดำเนินการวิจัย มี 2 ขั้นตอน

1. การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนซึ่งมีความสามารถในการหาเงินรายได้เข้าสู่มหาวิทยาลัย เป็นที่ประจักษ์
2. นำข้อมูลจากเชิงปริมาณมาสอบถามบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 364 ราย โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

3.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและตรวจสอบความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1. ดร.มานพ แสงจำนงค์ 2. ดร.ศิริัญญา วิรุณราช และ 3. ดร.สมศักดิ์ สุวรรณสุขกุล เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามให้สอดคล้องตามจุดประสงค์ของการวิจัย ซึ่งค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถาม 3 ระดับ ดังนี้ (กรสรรรค์ เอนกศัทยพงศ์, 2556)

ให้ +1 คะแนน คำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้ 0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้ -1 คะแนน คำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. จากนั้นนำผลการให้คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Consistency: IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการคำนวณค่า IOC หากค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 (กรสรรรค์ เอนกศัทยพงศ์, 2556) แสดงว่าข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและคัดเลือกไว้สามารถนำไปใช้ได้ แต่หากค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อความนั้นไม่สามารถนำไปใช้ได้ ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ สรุปผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ดังนี้

1. ข้อคำถามแบบสอบถามความคิดเห็น ทศนคติ เรื่องแนวทางการหารายได้ให้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 5 ข้อ จากทั้งหมด 6 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนต่ำกว่า 0.60 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

1.1 ข้อ 1 ซึ่งมีข้อคำถามเกี่ยวกับชื่อ - สกุล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์และพื้นฐานความสามารถด้านการจัดการรายได้ ความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ และชนิดของสารสนเทศที่ใช้ในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย จำนวน 49 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.60 - 1.00 จำนวน 48 ข้อ โดยข้อที่มีคะแนนต่ำกว่า 0.60 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่

2.1 ข้อ 7 ในตอนที่ 2 ซึ่งมีข้อคำถามว่า ท่านมีประสบการณ์ด้านการจัดทำ Brand Marketing จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.60 ออก แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามหลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งไม่ใช่วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้แก่ วิทยาเขตปัตตานี วิทยาเขตตรัง วิทยาเขตภูเก็ต วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบ็ช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS Statistics version 25 กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ของสัมประสิทธิ์อัลฟาจำนวนมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นออกมาดังนี้

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทั้งประสบการณ์เดิม พื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในลักษณะต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และประสบการณ์ด้านชนิดของสารสนเทศที่ใช้เป็นประจำในการช่วยหาเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968 0.957 และ 0.961 ตามลำดับ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยจากเอกสารแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาหารรายได้เข้ามหาวิทยาลัย และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยการประยุกต์ข้อมูลทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยด้านการจัดหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย เพื่อประยุกต์แบบสอบถามที่เหมาะสมทั้งคำถาม และสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้
3. ติดต่อเจ้าหน้าที่หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต งานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ เพื่อขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จากบุคลากรสายสนับสนุน จากคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
4. ติดต่อประสานงานขอความอนุเคราะห์จากคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยพร้อมแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำงานวิจัยศึกษาแนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ กำหนดช่วงเวลาในการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์
5. ผู้วิจัยติดตามและดำเนินการติดต่อเข้ารับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองผ่านเจ้าหน้าที่ของแต่ละคณะและหน่วยงานต่าง ๆ
6. รวบรวมแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ แปลผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Packages for the Social Science : SPSS) ในการประมวลผลดังนี้

1. นำข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอตามการจัดลำดับความสำคัญในรูปแบบตาราง

3. วิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. วิเคราะห์ข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทดสอบสมมติฐานที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ด้วยการใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งในการกำหนดทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถ้าเป็นไปในทิศทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ซึ่งคำนวณได้ ดังนี้ (กรสรรรค์ เอนกศกยพงศ์, 2556)

ช่วงค่า r	แปลความหมาย
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน วิทยาลัยศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอข้อมูลตามหัวข้อ ได้แก่ สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพหุนามในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพหุนามในรูปคะแนนดิบ
β (Beta)	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติ Independent Sample t-test
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ดัชนีการพยากรณ์หรือประสิทธิภาพการพยากรณ์
SE. _b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของ พนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสพการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสพการณ์ทำงาน สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสพการณ์ทำงาน

(n = 364)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มสาขาวิชาที่สังกัด		
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	131	36
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	42	11.5
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	70	19.2
หน่วยงานอื่นๆ	121	33.2
รวม	364	100

2. เพศ		
ชาย	99	27.2
หญิง	265	72.8
รวม	364	100
3. อายุ		
23 – 30 ปี	88	24.2
31 – 40 ปี	146	40.1
41 – 50 ปี	78	21.4
51 ปีขึ้นไป	52	14.3
รวม	364	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	5.8
ปริญญาตรี	237	65.1
ปริญญาโท	99	27.2
ปริญญาเอก	7	1.9
รวม	364	100
5. สถานภาพ		
โสด	192	52.7
แต่งงาน	168	46.2
หย่าร้าง	4	1.1
รวม	364	100
6. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000	17	4.7
15,000 – 25,000	174	47.8
25,000 ขึ้นไป	173	47.5
รวม	364	100
7. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	24	6.6
2 – 5 ปี	98	26.9
6 - 10 ปี	92	25.3
10 ปีขึ้นไป	150	41.2
รวม	364	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 364 คน จำแนกตัวแปรได้ดังนี้

กลุ่มสาขาที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาคือ หน่วยงานอื่นๆ จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ วิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 และเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 รองลงมามีอายุ 23-30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 อายุ 41-50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาแต่งงาน จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และ หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมามีรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และ ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 5 ด้าน คือ ประสบการณ์น้กการตลาด ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์น้กขาย จิตวิทยาแรงจูงใจ และระดับความสามารถที่จะหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์น้กการตลาด

(n = 364)

ปัจจัยที่มีผลต่อการหารายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ประสบการณ์น้กการตลาด				
1.1 การวิจัยตลาด				
1.1.1 ท่านมีประสบการณ์ในการทำตลาด สินค้า หรือ บริการ	2.50	1.077	น้อย	2
1.1.2 ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิจัยตลาด	1.96	0.984	น้อย	6
1.2 วิเคราะห์และวางแผนการตลาด				
1.2.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์วางแผนทางการตลาด	2.05	1.039	น้อย	5
1.3 สร้างสื่อโฆษณา				
1.3.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการสร้างสื่อโฆษณา	2.34	1.132	น้อย	3
1.4 จัดงานอีเวนต์				
1.4.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการจัดงานอีเวนต์	2.21	1.156	น้อย	4
1.5 ประสานงานกับเอเจนซี่				
1.5.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการประสานงานติดต่อกับตัวแทนการจัดงานต่าง ๆ	2.50	1.228	น้อย	1
รวม	2.26	1.10	น้อย	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์นักการตลาด พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.26$, S.D. = 1.10) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุดอันดับ 1 ในเรื่องการประสานงานกับเอเจนซี่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.50 S.D. = 1.228 อันดับที่ 2 คือ การวิจัยตลาด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.50 S.D. = 1.077 อันดับที่ 3 คือ การสร้างสื่อโฆษณา มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.34 อันดับที่ 4 คือ เรื่อง การจัดงานอีเวนต์ มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.21 อันดับที่ 5 คือ การวิเคราะห์และวางแผนการตลาด มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.05 และอันดับที่ 6 คือ การวิจัยตลาด มีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.96

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์กิจกรรมสังคม

(n = 364)			
ปัจจัยที่มีผลต่อการหารายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม			
2.1 การทำกิจกรรม CSR			
2.1.1 ท่านมีประสบการณ์ด้านการทำกิจกรรม CSR	2.22	1.163	น้อย
รวม	2.22	1.163	น้อย

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์กิจกรรมสังคม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.22$, S.D. = 1.163) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์นักขาย

(n = 364)

ปัจจัยที่มีผลต่อการหารายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. ประสบการณ์นักศึกษา				
3.1 มีความสามารถในการขายตามขั้นตอนการขาย เปิด เสนอขาย ปิดการขายได้ และขจัดข้อโต้แย้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3.1.1 ท่านมีประสบการณ์เป็นนักศึกษา	2.18	1.084	น้อย	3
3.1.2 ประสบการณ์การขายสินค้าของท่าน มีการ เปิดการขายสินค้า เสนอขายสินค้า และปิดการขายได้ดี จนทำให้การขายสำเร็จ	2.22	1.091	น้อย	2
3.1.3 ประสบการณ์การขายของท่าน มีการเปิดการ ขายได้อย่างรวดเร็ว แนะนำลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.60	1.137	น้อย	1
รวม	2.33	1.10	น้อย	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านประสบการณ์นักศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 1.10) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยและผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุดอันดับ 1 ในข้อ การเปิดการขายได้อย่างรวดเร็ว แนะนำลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.60 อันดับที่ 2 คือ มีการเปิดการขายสินค้า เสนอขายสินค้า และปิดการขายได้ดี จนทำให้การขายสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.22 อันดับที่ 3 คือ ท่านมีประสบการณ์เป็นนักศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.18

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิม และพื้นฐานความสามารถ ความมั่นใจด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ

(n = 364)					
ความมั่นใจในการหารายได้ด้านรายการต่าง ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ	
1. จิตวิทยาแรงจูงใจ					
1.1 ความสำเร็จของงาน					
1.1.1 เมื่อคณะจะจัดหลักสูตรฝึกอบรม ท่านมั่นใจว่าจะหาคนเข้าอบรมได้สำเร็จ	2.81	1.116	ปานกลาง	2	
1.1.2 เมื่อการจัดกิจกรรมท่านมั่นใจว่าจะช่วยหางบประมาณสนับสนุน หากตั้งไว้ 10,000 บาท ท่านจะหาได้	2.39	1.149	น้อย	9	
1.1.3 ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนรายได้เสริมให้กับโครงการได้ทันเวลา	2.46	1.160	น้อย	7	
1.1.4 ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรม เผยแพร่หรือสร้างรายได้เพิ่มจากนวัตกรรมนั้น ๆ	2.41	1.063	น้อย	8	
1.1.5 ในการบริหารสินทรัพย์ในมือประเภทอุปกรณ์ อาคาร และที่ดิน ที่อาจหารายได้เพิ่ม เช่น ห้องทดลองท่านจะสามารถ เปิดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เน้นด้านเทคโนโลยีเช่าใช้ หรือจ้างทำการทดลอง นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้วิชา และผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนในห้องทดลองที่อาจจะเกินกำลัง	2.34	1.109	น้อย	10	
1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ					
1.2.1 จากประสบการณ์ที่ผ่านมาท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีคนเข้าร่วมงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	2.74	1.136	ปานกลาง	4	
1.3 ความรับผิดชอบในงาน					

1.3.1 ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถดื่งศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านมีมาช่วยในการหา รายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	2.78	1.020	ปาน กลาง	3
1.3.2 ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน เมื่อมีข้อผิดพลาด	2.72	1.277	ปาน กลาง	6
1.3.3 เมื่อได้รับโจทย์จากผู้บริหารท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ได้วางไว้	3.04	1.123	ปาน กลาง	1
1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน				
1.4.1 ท่านมีความคาดหวังโอกาสที่จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	2.73	1.164	ปาน กลาง	5
รวม	2.64	1.13	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับ **ปานกลาง** ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.13) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุด อันดับ 1 ในด้าน**ความรับผิดชอบในงาน** ในข้อเมื่อได้รับโจทย์จากผู้บริหารท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ได้วางไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น **3.04 อันดับ 2** คือในด้าน**ความสำเร็จของงาน** ในข้อเมื่อคณะจะจัดหลักสูตรฝึกอบรม ท่านมั่นใจว่าจะหาคนเข้าอบรมได้สำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.81 **อันดับ 3** คือ **ด้านความรับผิดชอบในงาน** ในข้อ ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถดื่งศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านมีมาช่วยในการหารายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.78 **อันดับ 4** คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีคนเข้าร่วมงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.74 **อันดับ 5** คือด้าน**ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน** ในข้อ ท่านมีความคาดหวังโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.73 **อันดับ 6** คือข้อ ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานปรับปรุงแก้ไขงาน เมื่อมีข้อผิดพลาด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.72 **อันดับ 7** คือด้าน**ความสำเร็จของงาน** ในข้อ ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนรายได้เสริมให้กับโครงการได้ทันเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.46 **อันดับ 8** คือ ด้าน**สำเร็จของงาน**ในข้อ ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรม เผยแพร่หรือสร้างรายได้เพิ่มจากนวัตกรรมนั้น

ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.41 **อันดับ 9** คือ ด้านความสำเร็จของงานในข้อ เมื่อการจัดกิจกรรมท่านมั่นใจว่าจะช่วยทางประมาณสนับสนุน หากตั้งไว้ 10,000 บาท ท่านจะทำได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.39 **อันดับ 10** คือ ด้านความสำเร็จของงาน ในข้อในการบริหารสินทรัพย์ในมือประเภทอุปกรณ์อาคาร และที่ดิน ที่อาจหารายได้เพิ่ม เช่น ห้องทดลองท่านจะสามารถ เปิดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เน้นด้านเทคโนโลยีเช่าใช้ หรือจ้างทำการทดลอง นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้วิชาและผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนในห้องทดลองที่อาจจะเกินกำลัง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.34

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิม และพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ **ด้านระดับความสามารถที่จะหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย**

(n = 364)

ระดับความสามารถที่จะหารายได้ข้อมูลจากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
1.ความสามารถที่จะหารายได้จากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัย				
1.1 ค่าธรรมเนียมค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ)				
1.1.1 ท่านมีประสบการณ์การแสวงหาแหล่งทุนและ รายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ	1.94	1.012	น้อย	2
1.2 รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของ มหาวิทยาลัย				
1.2.1 ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการ หรือผู้ประสานงานดูแล การหารายได้ในลักษณะที่เป็น ธุรกิจร่วมลงทุน จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	2.34	1.185	น้อย	1
1.3 ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร)				
1.3.1 ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากร และสามารถหาเงินเข้าคณะ หรือ มหาวิทยาลัยได้	1.77	1.060	น้อยที่สุด	4
1.4 ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม)				

1.4.1 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย	1.59	0.954	น้อยที่สุด	6
1.4.2 ท่านเป็นบุคคลที่รู้จัก เครือข่ายในการหาแหล่ง เงินทุนสมำพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจ ต่าง ๆ	1.71	0.974	น้อยที่สุด	5
1.5 รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของ มหาวิทยาลัย				
1.5.1 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ให้แก่ มหาวิทยาลัย เช่น การให้เช่าพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อ การพาณิชย์ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ขายอาหาร ของใช้ เสื้อผ้า ร้านกาแฟ เป็นต้น	1.82	1.085	น้อย	3
รวม	1.86	1.05	น้อย	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านระดับความสามารถที่จะหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 1.86$, S.D. = 1.05) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยและผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุดอันดับ 1 ในข้อ รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุนร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.34 อันดับ 2 คือ ค่าธรรมเนียมค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.94 อันดับ 3 คือ รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.82 อันดับ 4 คือ ค่าธรรมเนียมค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.77 อันดับ 5 คือ ค่าธรรมเนียมค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม) บุคคลที่รู้จัก เครือข่ายในการหาแหล่งเงินทุนสมำพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจต่าง ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.71 และอันดับ 6 คือ ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม) ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.59

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านระดับความสามารถที่จะหารายได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

(n = 364)

ปัจจัยที่มีผลต่อการหารายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	อันดับ
2.จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ				
2.1 ส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ				
2.1.1 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคย มีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเข้าเป็นที่ปรึกษาในบริษัท ต่าง ๆ ใน ลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ	1.74	1.058	น้อยที่สุด	5
2.2 การทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ				
2.2.1 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคย มีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ MOU ความ ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	1.96	1.149	น้อย	3
2.3 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร				
2.3.1 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคย มีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการที่สนใจ หรือ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย รับทราบ	1.74	1.068	น้อยที่สุด	4
2.3.2 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรจาก ทรัพยากรในหน่วยงานที่ท่านมีอยู่ในลักษณะการ ฝึกอบรมต่าง ๆ	2.02	1.195	น้อย	2
2.3.3 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการรับจัดโปรแกรม ฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และ ภายนอกมหาวิทยาลัย	2.13	1.226	น้อย	1
รวม	1.92	1.14	น้อย	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านระดับความสามารถที่จะหารายได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น

โดยรวมอยู่ระดับน้อย ($\bar{X} = 1.92$, S.D. = 1.14) ซึ่งมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยและผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุดอันดับ 1 ในด้าน **เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร ในข้อ** ท่านเคยมีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรมฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และ ภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.13 อันดับ 2 คือ ด้าน **เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร ในข้อ** ท่านเคยมีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรจากทรัพยากรในหน่วยงานที่ท่านมีอยู่ ในลักษณะการฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.02 อันดับ 3 คือ ด้านการทำให้ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ ในข้อ ท่านเคยมีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ MOU ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.96 อันดับ 4 คือ ด้าน **เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร ในข้อ** ท่านเคยมีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการที่สนใจ หรือ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยรับทราบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 1.74 และอันดับ 5 คือ ด้าน **ส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ** ในข้อ ท่านเคยมีโอกาสดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเข้าเป็นที่ปรึกษาในบริษัท ต่าง ๆ ในลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย จำนวน 7 ด้าน คือ ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการระบบช่วยตัดสินใจ ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ระบบสำนักงานอัตโนมัติ ระบบผู้เชี่ยวชาญ และระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย

(n = 364)

รายการชนิดของสารสนเทศที่ใช้ในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความ คิดเห็น	อันดับ
1.ระบบประมวลผลทางธุรกิจ				
1.1 ท่านมีการนำระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบและพัฒนามาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเป็นระบบ	3.10	1.155	ปานกลาง	2

1.2 ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมระบบการทำงาน เช่น การรับ-จ่ายบิล การควบคุมดูแลครุภัณฑ์ ระบบรายรับ-รายจ่าย (ระบบประมวลผลทางธุรกิจ)	3.49	1.191	มาก	1
รวม	3.30	1.17	ปานกลาง	
2.ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ				
2.1 ในการทำงานของท่านมีการอาศัยอุปกรณ์พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ฐานข้อมูล การเข้าถึงฐานข้อมูลของงานต่าง ๆ (ระบบสารสนเทศสำนักงาน)	2.85	1.238	ปานกลาง	3
2.2ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ระบบ Database (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	3.01	1.262	ปานกลาง	2
2.3 ในการทำงานของท่านนั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ในการจัดเก็บข้อมูลจัดทำเป็นฐานข้อมูล แยกตามประเภทงาน หรือการจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้เมื่อผู้บริหารระดับสูงเรียกใช้ข้อมูล สามารถค้นหาได้ง่าย และทันตามเวลาที่กำหนด	3.16	1.208	ปานกลาง	1
รวม	3.01	1.24	ปานกลาง	
3. ระบบช่วยตัดสินใจ				
3.1ท่านมีการนำระบบช่วยตัดสินใจ ระบบซึ่งทำหน้าที่จัดเตรียมสารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในกรณีที่มีทางเลือก หลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการวางแผนและการทำนาย	2.63	1.188	ปานกลาง	1
รวม	2.63	1.198	ปานกลาง	
4.ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง				
4.1ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะการใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กรโดยสรุป	2.61	1.214	ปานกลาง	1
รวม	2.61	1.214	ปานกลาง	
5.ระบบสำนักงานอัตโนมัติ				
5.1ในการปฏิบัติงานของท่าน สำนักงานของท่านมีการใช้การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูลข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ	3.39	1.289	ปานกลาง	1

Electronic Funds Transfer ระบบการโอนเงินอัตโนมัติของธนาคารโลก (ระบบสำนักงานอัตโนมัติ)				
รวม	3.39	1.289	ปานกลาง	
6.ระบบผู้เชี่ยวชาญ				
6.1ในการปฏิบัติงานของท่านมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบและวินิจฉัยความผิดพลาดของงาน (ระบบผู้เชี่ยวชาญ)	2.70	1.225	ปานกลาง	1
รวม	2.70	1.225	ปานกลาง	
7.ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์				
7.1ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดยใช้ Website, E-mail, Social Media, Infographic, QR Code, Database, Application on Mobile เป็นต้น	3.50	1.349	มาก	1
รวม	3.50	1.349	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลชนิดของสารสนเทศของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่ใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย โดยสามารถสรุปแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

ด้านระบบประมวลผลทางธุรกิจ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 3.30 S.D. = 1.17 ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดในข้อคำถาม ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมระบบการทำงาน เช่น การรับ-จ่ายบิล การควบคุมดูแลครุภัณฑ์ ระบบรายรับ-รายจ่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.49 รองลงมาคือ ข้อคำถาม ท่านมีการนำระบบสารสนเทศที่ถูกรออกแบบและพัฒนามาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเป็นระบบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.10

ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.01 S.D. = 1.24 ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อคำถาม นการทำงานของท่านนั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ในการจัดเก็บข้อมูลจัดทำเป็นฐานข้อมูล แยกตามประเภทงาน หรือการจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้เมื่อผู้บริหารระดับสูงเรียกใช้ข้อมูล สามารถค้นหาได้ง่ายและทันตามเวลาที่กำหนด

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.16 รองลงมาอันดับ 2 คือ ข้อคำถาม ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ระบบ Database ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.01 อันดับ 3 คือ ข้อคำถาม ในการทำงานของท่านมีการอาศัยอุปกรณ์พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ฐานข้อมูล การเข้าถึงฐานข้อมูลของงานต่าง ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 2.85

ด้านระบบช่วยตัดสินใจ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.63 S.D. = 1.198 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีข้อคำถามว่า ท่านมีการนำระบบช่วยตัดสินใจ ระบบซึ่งทำหน้าที่จัดเตรียมสารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในกรณีที่มีทางเลือก หลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการวางแผนและการทำนาย

ด้านระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.61 S.D. = 1.214 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีข้อคำถามว่า ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะการใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กรโดยสรุป

ด้านระบบสำนักงานอัตโนมัติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.39 S.D. = 1.289 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีข้อคำถามว่า ในการปฏิบัติงานของท่าน สำนักงานของท่านมีการใช้การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูล ข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ Electronic Funds Transfer ระบบการโอนเงินอัตโนมัติของธนาคารโลก

ด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 2.70 S.D. = 1.225 มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีข้อคำถามว่า ในการปฏิบัติงานของท่านมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบและวินิจฉัยความผิดพลาดของงาน

ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.50 S.D. = 1.349 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถามว่า ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดยใช้ Website, E-mail, Social Media, Infographic, QR Code, Database, Application on Mobile เป็นต้น

4.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักรถลาด ประสบการณ์เรื่องนักชาย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย

H_0 : ประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักรถลาด ประสบการณ์นักชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย

H_1 : ประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักรถลาด ประสบการณ์นักชาย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย

สถิติทดสอบใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ดังนั้น จะสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ได้ ก็ต่อเมื่อผลการทดสอบทางสถิติมีค่า p-value น้อยกว่า .01 และ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง ประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านประสบการณ์นักรถลาด ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักชาย ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ของพนักงานฝ่ายสนับสนุน

n=364

ประสบการณ์เดิมและพื้นฐาน ความสามารถหารายได้	ระดับความสามารถที่จะหารายได้ ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์		ระดับ ความสัมพันธ์
	(r)	p-value	
ประสบการณ์นักรถลาด	.597	.000**	ปานกลาง
ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม	.530	.000**	ปานกลาง
ประสบการณ์นักชาย	.658	.000**	ปานกลาง
ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ	.854	.000**	สูง

**P < .01 , *P < 0.5

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน คือ ประสบการณ์นักรถลาด ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักขาย ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจก็ระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ของพนักงานฝ่ายสนับสนุน นั้นมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อยู่ระหว่าง .597 ถึง .854 ค่า p-value เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า ประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย ในระดับปานกลาง ถึง สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 364 คน จำแนกประเภทของบุคลากรตามกลุ่มสาขาวิชาที่สังกัด โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) และใช้การทดสอบรายคู่โดยใช้ Post-Hoc test หรือ Least Significant Difference (LSD) โดยแสดงรายละเอียดดังนี้

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบที่ระดับ 0.05 ถ้าค่า Sig. หรือ P-value < .05 แสดงว่า ปฏิเสธ H_0 กรณีที่ปฏิเสธ H_0 ต้องพิจารณาต่อว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันบ้างโดยใช้คำสั่ง Post Hoc Multiple Comparisons โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

H_0 : บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย โดยใช้การทดสอบ One Way ANOVA

(n=364)

ชนิดของ สารสนเทศ	ประเภทของบุคลากรตามกลุ่มสาขาวิชาที่สังกัด								F-test	p
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		วิทยาศาสตร์สุขภาพ		มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์		หน่วยงานอื่น ๆ			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ระบบประมวลผล ทางธุรกิจ	2.859	1.098	3.357	.718	2.921	1.016	3.01	1.120	2.473	.061
ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการ	3.224	1.155	3.467	.807	3.066	1.068	3.22	1.21	1.117	.342
ระบบช่วย ตัดสินใจ	2.641	1.22	3.05	1.035	2.30	1.146	2.669	1.193	3.654	.013**
ระบบสารสนเทศ สำหรับผู้บริหาร ระดับสูง	2.62	1.230	2.95	1.081	2.257	1.099	2.686	1.265	3.309	.020**
ระบบสำนักงาน อัตโนมัติ	3.359	1.376	3.833	.853	3.228	1.194	3.371	1.349	2.074	.103
ระบบผู้เชี่ยวชาญ	2.519	1.205	3.381	.825	2.371	1.119	2.851	1.314	8.016	.000**
ระบบสารสนเทศ เพื่อการ ประชาสัมพันธ์	3.412	1.467	3.714	.834	3.457	1.369	3.537	1.354	.590	.622
รวม	2.946	1.0245	3.40	.722	2.79	.959	3.044	1.109	3.391	.018

** P < .01 , P < .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้ค่าการทดสอบ One Way ANOVA โดยรวม เท่ากับ 3.391 และมีค่าทางสถิติที่ระดับ .018 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา

(n=364)

ชนิดของสารสนเทศ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระบบประมวลผลทางธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	8.234	3	2.745	2.473	.061
	ภายในกลุ่ม	399.590	360	1.110		
	รวม	407.824	363			
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	4.225	3	1.408	1.117	.342
	ภายในกลุ่ม	454.075	360	1.261		
	รวม	458.299	363			
ระบบช่วยตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	15.151	3	5.050	3.654	.013
	ภายในกลุ่ม	497.519	360	1.382		
	รวม	512.670	363			
ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	14.346	3	4.782	3.309	.020
	ภายในกลุ่ม	520.258	360	1.445		
	รวม	534.604	363			
ระบบสำนักงานอัตโนมัติ	ระหว่างกลุ่ม	10.243	3	3.414	2.074	.103
	ภายในกลุ่ม	592.578	360	1.646		
	รวม	602.821	363			
ผู้เชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	34.088	3	11.363	8.016	.000
	ภายในกลุ่ม	510.272	360	1.417		
	รวม	544.360	363			
ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.231	3	1.077	0.590	.622
	ภายในกลุ่ม	657.766	360	1.827		
	รวม	660.997	363			

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการศึกษาความแตกต่างของประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ จำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา โดยใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบ

พบว่า ชนิดของสารสนเทศ มีค่าทดสอบสถิติ One Way ANOVA ในด้านระบบช่วยตัดสินใจ เท่ากับ 3.654 มีค่า Sig เท่ากับ .013 ด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูงมีค่าทดสอบสถิติ เท่ากับ 3.309 มีค่า Sig เท่ากับ .020 และด้านระบบผู้เชี่ยวชาญมีค่าทดสอบสถิติ เท่ากับ 8.016 มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .05 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกันในด้านระบบช่วยตัดสินใจ ด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง และด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ

ชนิดของสารสนเทศในด้านระบบประมวลผลทางธุรกิจมีค่าทดสอบสถิติ One Way ANOVA เท่ากับ 2.473 มีค่า Sig เท่ากับ .061 ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ มีค่าทดสอบทางสถิติ เท่ากับ 1.117 มีค่า Sig เท่ากับ .342 ระบบสำนักงานอัตโนมัติมีค่าทดสอบทางสถิติเท่ากับ 2.074 มีค่า Sig เท่ากับ .103 และระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์มีค่าทดสอบทางสถิติเท่ากับ .590 มีค่า Sig เท่ากับ .622 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกันในด้าน ระบบประมวลผลทางธุรกิจ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ และระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์

จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลชนิดสารสนเทศ ในด้านระบบช่วยตัดสินใจ ด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง และด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า .05 มาทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบรายคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ชนิดสารสนเทศในกิจกรรมหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านระบบช่วยตัดสินใจ โดยแบ่งตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา

(n=364)

สังกัดกลุ่มสาขาวิชา	วิทยาการศาสตร์ และ เทคโนโลยี	วิทยาการศาสตร์ สุขภาพ	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	หน่วย งาน อื่น ๆ
\bar{X}	2.64	3.04	2.3	2.67
วิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี	-	.052	.051	.849
วิทยาการศาสตร์สุขภาพ	.052	-	.001**	.073
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.051	.001**	-	.037*
หน่วยงานอื่น ๆ	.849	.073	.037*	-

** P< .01, *P< .05

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ชนิดของสารสนเทศในด้านระบบช่วยตัดสินใจ ตามวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่ามีจำนวน 2 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ วิทยาการศาสตร์สุขภาพและมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .001 และ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์กับหน่วยงานอื่นๆ มีค่า Sig เท่ากับ .037 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัด วิทยาการศาสตร์สุขภาพ ($\bar{X} = 3.05$) มีค่าความแตกต่างเฉลี่ยสูงกว่า สังกัดหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{X} = 2.67$) วิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.67$) และ สังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{X} = 2.3$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ชนิดสารสนเทศในกิจกรรมหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง โดยแบ่งตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา

(n=364)

สังกัดกลุ่มสาขาวิชา	วิทยาการศาสตร์ และ เทคโนโลยี	วิทยาการศาสตร์ สุขภาพ	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	หน่วย งาน อื่น ๆ
\bar{X}	2.62	2.95	2.26	2.69
วิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี	-	.118	.043*	.656
วิทยาการศาสตร์สุขภาพ		-	.003**	.217
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์			-	.018*
หน่วยงานอื่น ๆ				-

** P< .01, *P< .05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ชนิดของสารสนเทศในด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ตามวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า มีจำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ วิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .043 วิทยาการศาสตร์สุขภาพ และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .003 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และหน่วยงานอื่น ๆ .018 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดวิทยาการศาสตร์สุขภาพ ($\bar{X} = 2.95$) มีค่าความแตกต่างเฉลี่ยสูงกว่า หน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.69$) วิทยาการศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.62$) และ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{X} = 2.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ชนิดสารสนเทศในกิจกรรมหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย ด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ โดยแบ่งตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชา

(n=364)

สังกัดกลุ่มสาขาวิชา	วิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี	วิทยาศาสตร์ สุขภาพ	มนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	หน่วย งาน อื่น ๆ
\bar{X}	2.52	3.38	2.37	2.85
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	.000**	.403	.028*
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	.000**	-	.000**	.013*
มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	.403	.000**	-	.008**
หน่วยงานอื่น ๆ	.028*	.013*	.008**	-

** P< .01, *P< .05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ชนิดของสารสนเทศในด้านระบบผู้เชี่ยวชาญ ตามวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า มีจำนวน 5 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ จากการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและหน่วยงานอื่น ๆ จากการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .028 วิทยาศาสตร์สุขภาพและมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .000 วิทยาศาสตร์สุขภาพและหน่วยงานอื่น ๆ จากการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .013 และ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และหน่วยงานอื่น ๆ จากการวิเคราะห์ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .008 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน หมายความว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดวิทยาศาสตร์สุขภาพ ($\bar{X} = 3.38$) มีค่าความแตกต่างเฉลี่ยสูงกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.85$) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.52$) และ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ($\bar{X} = 2.37$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน โดยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษานี้ในครั้งถัดไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 364 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการสรุปข้อมูล จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติและนำเสนอข้อมูล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าทดสอบสถิติ One Way ANOVA

สรุปผลข้อมูลเบื้องต้นจากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มสาขาวิชาที่สังกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36 ข้อมูลด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ด้านสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 ด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2

5.1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิธีการหารายได้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุนเข้ามหาวิทยาลัยในด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจ มากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านประสบการณ์นักศึกษา ด้านประสบการณ์นักการตลาดและประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านประสบการณ์นักการตลาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์นักการตลาดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการประสานงานกับเอเจนซี่ การวิจัยตลาดและการสร้างสื่อโฆษณาเป็นลำดับต้น ๆ และเห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการวิจัยตลาด

ด้านประสบการณ์กิจกรรมสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านกิจกรรมสังคมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ในลักษณะการทำกิจกรรม CSR

ด้านประสบการณ์นักศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์นักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการขายแบบเปิดการขายเสนอขายและปิดการขาย ขจัดข้อโต้แย้ง และเห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องประสบการณ์เป็นนักศึกษา

ด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความรับผิดชอบในงาน และเห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรมสร้างรายได้เสริม

ระดับความสามารถที่จะหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน

1. การหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมและบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร) ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดคั่นนวัตกรรม) รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยโดยรวมในระดับน้อย โดยบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการหารายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง การขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย

2. การหารายได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาต่าง ๆ การทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งนี้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยโดยรวมในระดับน้อย โดยบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้วยกับการจัดโปรแกรมฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย และเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิจัยที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการ

5.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีทักษะในการหารายได้ในรูปแบบช่องทางต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีระดับความเห็นในด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุนเข้ามหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ในระดับน้อย คือ ด้านประสบการณ์นักขาย ด้านประสบการณ์นักการตลาดและประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านประสบการณ์นักการตลาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์นักการตลาดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการวิจัยตลาด

ด้านประสบการณ์นักขาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์นักขายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการมีประสบการณ์เป็นนักขาย

ด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรมสร้างรายได้เสริม

ในส่วนระดับความสามารถที่จะหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน

1.การหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง การขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย และการทำความรู้จักเครือข่ายในการหาแหล่งเงินทุน สมาพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจต่าง ๆ

2. การหารายได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสาย

สนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง การส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ ในลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการ

กล่าวโดยสรุปคือ ในการศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีทักษะในการหารายได้ในรูปแบบช่องทางต่าง ๆ นั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุดในแต่ละด้านของการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถในการหารายได้ในด้านนั้น ๆ เพื่อให้สมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5.1.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการใช้สารสนเทศของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการหารายได้ของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุดในด้าน ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ รองลงมาคือ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดในด้าน ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบประมวลผลทางธุรกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำระบบซอฟต์แวร์หรือโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมระบบการทำงาน

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้สารสนเทศเพื่อการจัดการในการจัดเก็บข้อมูลจัดทำเป็นฐานข้อมูลแยกตามประเภทงาน

ระบบช่วยตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบช่วยตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การนำระบบช่วยตัดสินใจมาช่วยในการจัดเตรียมสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจในกรณีที่มีทางเลือกหลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการวางแผนและการทำนาย

ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กรโดยสรุป

ระบบสำนักงานอัตโนมัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบสำนักงานอัตโนมัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการใช้การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูลข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ Electronic Funds Transfer ระบบการโอนเงินอัตโนมัติของธนาคารโลก

ระบบผู้เชี่ยวชาญ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบและวินิจฉัยความผิดพลาดของงาน

ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดยใช้ Website, E-mail, Social Media, Infographic, QR Code, Database, Application on Mobile เป็นต้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาวิธีการหารายได้บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สมมติฐานที่ 1 ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจ ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักรถตลาด ประสบการณ์นักราย มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย

ผลการทดสอบการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน คือ ประสบการณ์นักรถตลาด ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสบการณ์นักราย ประสบการณ์ด้านจิตวิทยาแรงจูงใจกับระดับ

ความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ของพนักงานฝ่ายสนับสนุน นั้นมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อยู่ระหว่าง .597 ถึง .854 ค่า p-value เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า ประสพการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความสามารถที่จะหารายได้ให้แก่วิทยาลัย ในระดับปานกลาง ถึง สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ประสพการณ์นักการตลาด ประสพการณ์ด้านกิจกรรมสังคม ประสพการณ์นักขายและจิตวิทยา แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน สอดคล้องกับแนวความคิดของอับราฮัม มาสโลว์ ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยการดึงความต้องการของบุคคลนั้นมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จโดยตอบสนองความต้องการนั้นอย่างเป็นระดับตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ การศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิชัย อรรถยานนท์ และณัฐดนัย ประพันธ์พนธ์ (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงานส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เช่นเดียวกัน

5.2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีทักษะในการหารายได้ในรูปแบบช่องทางต่าง ๆ

ในการศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้มีทักษะในการหารายได้ในรูปแบบช่องทางต่าง ๆ นั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากระดับความเห็นด้วยของบุคลากรในระดับน้อยที่สุดในแต่ละด้านการหารายได้เข้ามาวิทยาลัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มาเป็นจุดพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถ เพื่อให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยพบจุดด้อยที่ต้องพัฒนาในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านประสพการณ์นักการตลาด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสพการณ์นักการตลาดโดยรวมอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการวิจัยตลาด ประสพการณ์ในการทำตลาด สินค้าและบริการ ประสพการณ์ด้านการทำวิจัยตลาด ด้านประสพการณ์นักขาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสพการณ์นักขายโดย

รวมอยู่ในระดับน้อย บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการมีประสบการณ์เป็นนักขาย การเปิดการขายสินค้า เสนอขาย และปิดการขายสินค้าจนทำให้การขายสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิตติมา ปฏิมาประกร (2559) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการจัดการคุณลักษณะทักษะการขายของนักขาย ที่ส่งผลต่อเป้าหมายของบริษัทในอุตสาหกรรมการพิมพ์ ประเภทหลากหลายสินค้า กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการศึกษาพบว่า การบรรลุเป้าหมายของบริษัทสำหรับคุณลักษณะของนักขายที่ ส่งผลต่อการบรรลุต่อเป้าหมาย คือ คุณสมบัติด้านศิลปะการขายของพนักงานขาย และ ทักษะการขายของนักขาย เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการขายเป็นอันดับแรก

ด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในด้านประสบการณ์จิตวิทยาแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อยสุดในเรื่องการใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรมสร้างรายได้เสริม

การหารายได้จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง การขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย และการทำความรู้จักเครือข่ายในการหาแหล่งเงินทุน สมาพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจต่าง ๆ

การหารายได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง การส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ ในลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ และการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการ

5.2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาการใช้สารสนเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการหารายได้ของบุคลากร

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยมากที่สุดในด้าน ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ รองลงมาคือระบบสำนักงานอัตโนมัติ ระบบการประมวลผลทางธุรกิจ ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยน้อยที่สุดในด้าน ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประเภทบุคลากรสายสนับสนุนกับการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้ค่าการทดสอบ One Way ANOVA โดยรวม เท่ากับ 3.391 และมีค่าทางสถิติที่ระดับ .018 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และสรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดแตกต่างกันมีการใช้ชนิดของสารสนเทศในกิจกรรมการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตนา มั่นจิตร (2559) ได้ทำการศึกษาการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดสาขาแตกต่างกัน มีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหากจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน สาขาที่ต่างกัน ก็มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา แนวทางการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยของพนักงานสายสนับสนุนกรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรบรรจุ ระเบียบแนวทางการหารายได้เพิ่มเติมจากราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ กิจกรรมหารายได้ที่เกิดผลจริงใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยและกำหนดเป็น OKRS เพื่อความท้าทายหากบุคลากรทำได้จะมอบรางวัลตอบแทน พร้อมเกียรติบัตรเป็นผลงานที่ใช้ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป เช่น การวิจัยตลาด การมีประสบการณ์นักขายและการใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรมสร้างรายได้เสริม ซึ่งบุคลากรที่มีหน้าที่ในการหารายได้ยังขาดทักษะด้านเหล่านี้

2. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ควรจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายทิศทางการพัฒนาบุคลากรในการทำงานตามวิชาชีพของตน จัดทำข้อมูลความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน จัดทำแผนพัฒนา

บุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน ในการพัฒนาองค์ความรู้การหารายได้ เข้ามหาวิทยาลัย ในด้านทักษะการขาย ทักษะด้านการตลาด และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการหารายได้ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ควรจัดกลุ่มบุคลากรผู้มีประสบการณ์ ความรู้ด้านการสร้างรายได้ เข้ามหาวิทยาลัย เพื่อจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Knowledge) ระหว่างบุคลากรด้วยกันเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านการหารายได้ เข้ามหาวิทยาลัย

3. ในการหารายได้ เข้ามหาวิทยาลัยนั้น เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน ควรมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านการหารายได้ เข้ามหาวิทยาลัย และประกอบการทำงานของบุคลากรให้มีความสะดวก รวดเร็ว เป็นระบบ จัดทำเป็นฐานข้อมูลที่ชัดเจน พร้อมต่อการเรียกใช้งานอยู่เสมอ

5.3.3 ข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการหารายได้จากประเด็นข้อมูลตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย เพื่อการมีเสถียรภาพทางการเงิน ทั้งในส่วนของนักศึกษา การบริหารจัดการของแต่ละคณะ หลักสูตรที่เปิดสอน ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ในการศึกษา ครั้งถัดไปเพื่อลงรายละเอียดและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

2. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปต่อยอดเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บรายละเอียด และรับฟังจากกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการสร้างรายได้ เข้ามหาวิทยาลัยต่อไป

3. ควรศึกษาข้อมูลในตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งน่าจะค้นพบแนวทางอีกหลายประการ

บรรณานุกรม

- การทบทวนเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.สืบค้น 25 มีนาคม 2564, จาก http://www.research-system.siam.edu/images/coop/Audit_income_and_expenses_Narong_Accounting/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%972.pdf
- การสร้างแรงจูงใจการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://sites.google.com/site/anthikabac/kar-srang-raeng-cungci-ni-kar-thangan>
- กรสรรรค์ เอนกศักยพงศ์. (2556). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- กองคลัง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่าด้วยการบริหารการเงิน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 . สืบค้น23 มีนาคม 2564, จาก <http://www.fn.psu.ac.th/data/prectice/finance.pdf>
- กองนโยบายยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.(2564). ข้อมูลสถิติบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2564, จาก <http://www.planning.psu.ac.th/index.php/information/stat/stats-staff>)
- กองนโยบายยุทธศาสตร์และแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.(2564). รายงานประจำปี 2562. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2563, จาก<http://www.planning.psu.ac.th/index.php/publish/35-annual-report>
- กันตนา มั่นจิตร. (2559). การศึกษาการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. สึกษา วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2559
- จรรย์ญา แสงทอง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sun18/6214070111.pdf>
- จิตติมา ปฎิมาประกร (2559) การพัฒนาและการจัดการคุณลักษณะ ทักษะการขายของนักศึกษา ที่ส่งผลต่อเป้าหมายของบริษัทในอุตสาหกรรมการพิมพ์ ประเภทผลากสินค้า กรณีศึกษานิคม

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุตสาหกรรมอมตะนคร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต) .สืบค้นจาก [http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/
57710215.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57710215.pdf)
- จิตวิทยาการศึกษา ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์. (25 ธันวาคม 2560). สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม
2564. จาก [https://www.krupatom.com/education_330/%e0%b8%a1%e0%b8%
%b2%e0%b8%aa%e0%b9%82%e0%b8%a5%e0%b8%a7%e0%b9%8c/](https://www.krupatom.com/education_330/%e0%b8%a1%e0%b8%b2%e0%b8%aa%e0%b9%82%e0%b8%a5%e0%b8%a7%e0%b9%8c/)
- ชัชวาลย์ ชุมรักษา. (2561). ชนิดของระบบสารสนเทศ. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2564, จาก
<https://sites.google.com/site/cbsit32241/chnid-rabb-sarsnthes>
- ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในพนักงานมีความพึงพอใจในองค์กร. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน
2563. <http://www.novabizz.net/management-106.html>
- ทฤษฎีของการจูงใจ (THEORIES OF MOTIVATION). สืบค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564, จาก
<http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>
- ทฤษฎีมาสโลว์. สืบค้น 25 มีนาคม 2564, จาก [https://thewisdom.co/content/maslows-
hierarchy-of-needs](https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs)
- ทฤษฎีแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2564, จาก [https://sites.google.com/site/psychology
mcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-2-thvsvdi-raeng-cungci](https://sites.google.com/site/psychologymcu5/kar-cungci-phu-reiyn/4-2-thvsvdi-raeng-cungci)
- บรรพต วิรุณราช. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2563
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ส.
เอเชียเพรส.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559. สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2563, จาก
http://www.personnel.psu.ac.th/com/com_314.pdf
- พัคตร์พิมล สมบัติใหม่. (2558). แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตวิจัย
Journal of graduate research ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2558)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพลินพิศ จุฬพันธ์ทอง, สุนทรี ดวงทิพย์, ชูชีพ พุทธประเสริฐ และยุภาวดี ปณะราช. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง, วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2557
- ภัทร์ธมณณ์ เรื่องวิทยาวุฒิ. (2561). รูปแบบการบริหารงานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง, วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน 2561 <http://rdi.aru.ac.th/journal/pdf/20190102090735.pdf>
- มารยาท โยทองยศ และ ผศ.ปราณี สวัสดิ์สรพร. (2557). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม. จาก <http://www.fsh.mi.th/km/wp-content/uploads/2014/04/resch.pdf>
- ไมเคิลคอมแจน (Domjan 1996:199). การจูงใจ. [ออนไลน์]. [http://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12 \(สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564\)](http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12%20(สืบค้นเมื่อวันที่%2015%20มีนาคม%202564)))
- ยุพินธร โชติสุข. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- รองรัตน์ วิโรจน์เพชร. (2544). การจัดการรายได้ของมหาวิทยาลัยไทย (Income Raising of Thai Universities.), วิทยานิพนธ์ นิติศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ลัดดาพร สุขแก้วฟ้า และ ปทุมมาศ ยงยุทธ. (2557). การบริหารสินทรัพย์และจัดการรายได้ของมหาวิทยาลัยของรัฐ. <http://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/48/Fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- วิกฤติมหาวิทยาลัยไทย. สืบค้น 14 มีนาคม 2564, จาก <https://www.longtunman.com/12469>
- วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน. (2560). แผนปฏิบัติการด้านการจัดการรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2561 สืบค้นจาก <https://cls.ssru.ac.th/useruploads/files/20180302/f1baf36f024228feb24998fff8378b2c22f9b701.pdf>
- วรพจน์ พรหมจักร. (2556). ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์. สืบค้น 1 เมษายน 2564, จาก <https://shypo.files.wordpress.com/2013/11>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร ยิ้มกลิ่น. (2563). รายงานการวิเคราะห์ รายได้จากการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2562. จาก <https://finance.kku.ac.th/pic/1public/060820163500.pdf>
- ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์. (2559). ปรึกษาอย่างไรให้ถูกหลักภาษีอากร.วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 36(2). สืบค้นจากhttps://utcc2.utcc.ac.th/utccjournal/362/170_189.pdf
- สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน. (2562). สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/>
- สิทธิชัย อรรถนายนนท์และณัฐดนัย ประพันธ์พจน์. (2561). ภาวะผู้นำที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยทองสุข. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ ฉบับพิเศษ (ตุลาคม 2561)
- สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับฟังความคิดเห็น เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2563). สืบค้นจาก https://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25630520140606_296336.pdf
- สรุปโครงการประชุมระดมความคิดของสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปี 2559 (ครั้งที่4) หัวข้อ การพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากรในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564, จากhttp://www.council.su.ac.th/files/document/Retreat/Retreat_2559/retreat2559.pdf
- สุขุม รัตน์เสรีเกียรติ. (2564). ทฤษฎีของการจูงใจ (theories of motivation). สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2565, จาก <http://pmcexpert.com/>
- สุจิตรา บุญรัตน์พันธ์ 2534: 176 – 177; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970 : 608
- สุรพล นิติไกรพจน์. (2551). การจัดการองค์การเพื่อหารายได้ของมหาวิทยาลัยไทย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักข่าวอิสรา. (2563). วิกฤตพนักงานมหาวิทยาลัย วิกฤตอุดมศึกษาของประเทศ. สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2563, จาก<https://www.isranews.org/component/content/article/15667-qq->

บรรณานุกรม (ต่อ)

- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่ง
ดิเรกคุณาภรณ์. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย Personnel Division.
จาก <http://www.personnel.moi.go.th/work/work4/insignia/Minsignia57/doc12.pdf>
- อมรรัตน์ อมรนาถ. (2561). การศึกษากระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา
- อวภาส ฉันทศาสตร์รัศมี และผู้สดี พลสารัมย์. (2562). สาเหตุการลดลงของจำนวนนักศึกษา และ
แนวทางเลือกในการปรับตัวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล. สืบค้น 18 มีนาคม 2564, จาก http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/ld1212-07-11-2019_10:36:09.pdf
- Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). Human behavior: Shorter edition. New York: Harcourt, Brace & World.
- Laudon, K.C. & Laudon, J. P. (2001). Essentials of management information systems: Organization and technology in the enterprise. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Morse, N.C., 1958 Morse, N.C. (1953) Satisfaction in White Collar Job. University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Thaidialogue.(2013)./thai dialogue./Retrieved 5 March 2021 //from<https://thaidialogue.wordpress.com/2013/06/29/หารายได้ให้มหาวิทยาลัย>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง : แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านการศึกษา แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยแบบสัมภาษณ์มุ่งเน้นเกี่ยวกับ แนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งลักษณะการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
จำนวน 3 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้จะถูกนำเสนอในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่มีการเสนอเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบสัมภาษณ์และแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวเจนจิรา นวลมาก

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ – นามสกุล

.....

2. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

.....

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

.....

ส่วนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน

1. ในแนวทางการหารายได้ ท่านมีแนวทางอย่างไรบ้าง และมีวิธีการอย่างไรบ้าง ที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย

.....

.....

.....

2. จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การหารายได้จากเงินรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะหางบประมาณได้มาก พบว่าคนๆนั้น มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมสื่อสังคม ประสบการณ์พนักงานการตลาด ประสบการณ์นักขาย และความรู้จิตวิทยา แรงดึงดูด ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติม ที่จะผลักดันให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนหางบประมาณเงินรายได้

.....

.....

.....

“ขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือสำหรับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้”

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่งมีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ดร.มานพ แสงจำนงค์ ดร.ศิริกัญญา วิรุณราช และ ดร.สมศักดิ์ สุวรรณสุขกุล สรุปได้ดังนี้

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (แบบสัมภาษณ์)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อ	แนวทางการหารายได้ของพนักงาน ฝ่ายสนับสนุน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์						
1	ชื่อ - สกุล	-1	1	1	1	0.33
2	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	0	1	1	2	0.66
3	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	0	1	1	2	0.66

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อ	แนวทางการหารายได้ของพนักงาน ฝ่ายสนับสนุน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
แนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์						
1	ในแนวทางการหารายได้ ท่านมีแนวทางอย่างไรบ้าง และมีวิธีการอย่างไรบ้าง ที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1
2	จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การหารายได้จากเงินรายได้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะหางบประมาณได้มาก พบว่าคน ๆ นั้น มีประสบการณ์ ด้านกิจกรรมสื่อสังคม ประสบการณ์ พนักงานการตลาด ประสบการณ์นักขาย และความรู้ จิตวิทยา แรงดึงดูด ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร	1	1	0	2	0.66
3	ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติม ที่จะผลักดันให้พนักงานฝ่ายสนับสนุนหางบประมาณเงินรายได้	1	1	1	3	1

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง : แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านการศึกษา แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยแบบสอบถามมุ่งเน้นเกี่ยวกับ แนวทางการหารายได้ให้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามด้านความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ได้ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับชนิดของสารสนเทศที่นำมาใช้ในการหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย จำนวน 10 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะถูกนำเสนอในภาพรวมของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ไม่มีการเสนอเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวเจนจิรา นวลมาก

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. ท่านปฏิบัติงานสายสนับสนุนอยู่ภายใต้สังกัดกลุ่มสาขาวิชา

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(คณะวิทยาศาสตร์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมเกษตร)

วิทยาศาสตร์สุขภาพ

(คณะแพทยศาสตร์, คณะทันตแพทยศาสตร์, คณะเภสัชศาสตร์, คณะเทคนิคการแพทย์, คณะพยาบาลศาสตร์, คณะสัตวแพทยศาสตร์)

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(คณะศิลปศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, คณะเศรษฐศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์)

หน่วยงานอื่นๆ

(บัณฑิตวิทยาลัย, สำนักงานอธิการบดี, อุทยานวิทยาศาสตร์, สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง, สถาบันสันติศึกษา, สำนักนวัตกรรมการผลิตและระบบอัจฉริยะ)

2. เพศ :

ชาย หญิง

3. อายุ :

23 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. สถานภาพ :

โสด แต่งงาน หย่าร้าง

6. รายได้ :

ต่ำกว่า 15,000

15,000 - 25,000

25,000 ขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 2 ปี
- 2 – 5 ปี
- 6-10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้

กรุณา ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

(5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด)

รายการสอบถามประสบการณ์	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประสบการณ์นักการตลาด					
การวิจัยตลาด					
1. ท่านมีประสบการณ์ในการทำการตลาด สินค้า หรือ บริการ					
2. ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิจัยตลาด					
วิเคราะห์และวางแผนการตลาด					
3. ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์วางแผนทางการตลาด					
สร้างสื่อโฆษณา					
4. ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการสร้างสื่อโฆษณา					
จัดงานอีเวนต์					
5. ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการจัดงานอีเวนต์					
ประสานงานกับเอเจนซี่					
6. ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการประสานงานติดต่อกับตัวแทนการจัดงานต่าง ๆ					
ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม					
การทำกิจกรรม CSR					
7. ท่านมีประสบการณ์ด้านการทำกิจกรรม CSR					
ประสบการณ์นักขาย					
มีความสามารถในการขายตามขั้นตอนการขาย เปิด เสนอขาย ปิดการขายได้ และขจัดข้อโต้แย้ง					
8. ท่านมีประสบการณ์เป็นนักขาย					

9. ประสบการณ์การขายสินค้าของท่าน มีการเปิดการขายสินค้า เสนอขายสินค้า และปิดการขายได้ดี จนทำให้การขายสำเร็จ					
10. ประสบการณ์การขายของท่าน มีการเปิดการขายได้อย่างรวดเร็ว แนะนำลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ระดับความสามารถที่จะหารายได้ข้อมูลจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์					
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ)					
11. ท่านมีประสบการณ์การแสวงหาแหล่งทุนและรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ					
รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย					
12. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการ หรือผู้ประสานงานดูแล การหารายได้ในลักษณะที่เป็นธุรกิจร่วมลงทุน จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย					
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร)					
13. ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากร และสามารถหาเงินเข้าคณะ หรือ มหาวิทยาลัยได้					
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม)					
14. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย					
15. ท่านเป็นบุคคลที่รู้จัก เครือข่ายในการหาแหล่งเงินทุน สมาพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจต่าง ๆ					
รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของมหาวิทยาลัย					
16. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้					

ให้แก่มหาวิทยาลัย เช่น การให้เช่าพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อการพาณิชย์ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ขายอาหาร ของใช้ เสื้อผ้า ร้านอาหาร เป็นต้น					
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ					
ส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ					
17. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเข้าเป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ ในลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ					
การทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ					
18. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ MOU ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ					
เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร					
19. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการที่สนใจ หรือ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยรับทราบ					
20. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรจากทรัพยากรในหน่วยงานที่ท่านมีอยู่ ในลักษณะการฝึกอบรมต่าง ๆ					
21. จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรมฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และ ภายนอกมหาวิทยาลัย					

ส่วนที่ 3 ความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ได้

กรุณา ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

(5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด)

รายการความสามารถและความมั่นใจ ในการหารายได้	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
จิตวิทยาแรงจูงใจ					
ความสำเร็จของงาน					
1. เมื่อคุณจะทำจัดหลักสูตรฝึกอบรม ท่านมั่นใจว่าจะหาคนเข้าอบรมได้สำเร็จ					
2. เมื่อการจัดกิจกรรมท่านมั่นใจว่าจะช่วยหางบประมาณสนับสนุน หากตั้งไว้ 10,000 บาท ท่านจะหาได้					
3. ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุน รายได้เสริมให้กับโครงการได้ทันเวลา					
4. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรม เผยแพร่หรือสร้างรายได้เพิ่มจากนวัตกรรมนั้น ๆ					
5. ในการบริหารสินทรัพย์ในมือประเภทอุปกรณ์ อาคาร และที่ดิน ที่อาจหารายได้เพิ่ม เช่น ห้องทดลองท่านจะสามารถ เปิดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เน้นด้านเทคโนโลยีเช่าใช้หรือจ้างทำการทดลอง นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้วิชา และผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนในห้องทดลองที่อาจจะมีเกินกำลัง					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีคนเข้าร่วมงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					

ความรับผิดชอบในงาน					
7. ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถดึงศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านมีมา ช่วยในการหารายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
8. ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน เมื่อมีข้อผิดพลาด					
9. เมื่อได้รับโจทย์จากผู้บริหารท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ได้วาง ไว้					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
10. ท่านเป็นกำลังสำคัญของทีมในการจัดการ ด้านการบริหารโครงการ					

ตอนที่ 4 ชนิดของสารสนเทศที่ท่านใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : กรุณา ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

(5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด)

รายการชนิดของสารสนเทศที่ใช้ในการหารายได้ เข้ามหาวิทยาลัย	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ระบบประมวลผลทางธุรกิจ					
1. ท่านมีการนำระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบ และพัฒนามาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยสนับสนุน ให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่าง เรียบร้อยและเป็นระบบ					
2. ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรม สำเร็จรูป เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อ ควบคุมระบบการทำงาน เช่น การรับ-จ่ายบิล การควบคุมดูแลครุภัณฑ์ ระบบรายรับ-รายจ่าย (ระบบประมวลผลทางธุรกิจ)					
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ					
3. ในการทำงานของท่านมีการอาศัยอุปกรณ์ พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ ช่วย ในการจัดเก็บข้อมูล ฐานข้อมูล การเข้าถึง					

ฐานข้อมูลของงานต่าง ๆ (ระบบสารสนเทศสำนักงาน)					
4. ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ระบบ Database (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)					
5. ในการทำงานของท่านนั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ในการจัดเก็บข้อมูล จัดทำเป็นฐานข้อมูล แยกตามประเภทงาน หรือ การจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้เมื่อผู้บริหารระดับสูงเรียกใช้ข้อมูล สามารถค้นหาได้ง่ายและทันตามเวลาที่กำหนด					
ระบบช่วยตัดสินใจ					
6. ท่านมีการนำระบบช่วยตัดสินใจ ระบบซึ่งทำหน้าที่จัดเตรียมสารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในกรณีที่มีทางเลือก หลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการวางแผนและการทำงาน					
ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง					
7. ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะการใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กรโดยสรุป					
ระบบสำนักงานอัตโนมัติ					
8. ในการปฏิบัติงานของท่าน สำนักงานของท่านมีการใช้การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูลข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ Electronic Funds Transfer					

ระบบการโอนเงินอัตโนมัติของธนาคารโลก (ระบบสำนักงานอัตโนมัติ)					
ระบบผู้เชี่ยวชาญ					
9. ในการปฏิบัติงานของท่านมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบ และวินิจฉัยความผิดพลาดของงาน (ระบบผู้เชี่ยวชาญ)					
ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์					
10. ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดยใช้ Website, E-mail, Social Media, Infographic, QR Code, Database, Application on Mobile เป็นต้น					

“ขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือสำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัยของพนักงานฝ่ายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่งมีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ดร.จิตติมา ปฎิมาประกร ดร.ศรีสุตา อัญญาวัชระ และ ดร.กฤตภัค ไม้เรียง สรุปได้ดังนี้

ตารางแสดงผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (แบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	ท่านปฏิบัติงานสายสนับสนุนอยู่ภายใต้สังกัดกลุ่มสาขาวิชา <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (คณะวิทยาศาสตร์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมเกษตร, คณะทรัพยากรธรรมชาติ, คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม, วิทยาลัยนานาชาติ) <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์สุขภาพ (คณะแพทยศาสตร์, คณะทันตแพทยศาสตร์, คณะเภสัชศาสตร์, คณะเทคนิคการแพทย์, คณะพยาบาลศาสตร์, คณะสัตวแพทยศาสตร์, คณะการแพทย์แผนไทย) <input type="checkbox"/> มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (คณะศิลปศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, คณะเศรษฐศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์) <input type="checkbox"/> หน่วยงานอื่นๆ (บัณฑิตวิทยาลัย, สำนักงานอธิการบดี, อุทยานวิทยาศาสตร์, สำนักทรัพยากรการเรียนรู้คุณหญิงหลง, สถาบันสันติศึกษา, สำนักนวัตกรรมการผลิตและบริการอัจฉริยะ)	1	1	1	3	1
2	เพศ : <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนนรวม	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
3	อายุ : <input type="checkbox"/> 23 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1
4	ระดับการศึกษา : <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	3	1
5	สถานภาพ : <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> แต่งงาน <input type="checkbox"/> หย่าร้าง	1	1	1	3	1
6	รายได้ : <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 <input type="checkbox"/> 15,000 - 25,000 <input type="checkbox"/> 25,000 ขึ้นไป	1	1	1	3	1
7	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 2 ปี <input type="checkbox"/> 2 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 2 คำถามสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้

ข้อ	ข้อคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถการหารายได้						
ประสบการณ์นักการตลาด						
การวิจัยตลาด						
1	ท่านมีประสบการณ์ในการทำการตลาด สินค้า หรือ บริการ	1	1	0	2	0.66
2	ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิจัยตลาด	1	1	1	3	1
วิเคราะห์และวางแผนการตลาด						
3	ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์วางแผนทางการตลาด	1	1	1	3	1
สร้างสื่อโฆษณา						
4	ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการสร้างสื่อโฆษณา	1	1	1	3	1
5	ท่านมีประสบการณ์ด้านการทำ Brand Marketing	1	1	-1	1	0.33
จัดงานอีเวนต์						
6	ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการจัดงานอีเวนต์	1	1	1	3	1
ประสานงานกับเอเจนซี						
7	ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการประสานงาน ติดต่อกับตัวแทนการจัดงานต่าง ๆ	1	1	1	3	1
ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม						
การทำกิจกรรม CSR						
8	ท่านมีประสบการณ์ด้านการจัดทำกิจกรรม CSR	1	1	1	1	1
ประสบการณ์นักขาย						
ความสามารถในการขายตามขั้นตอนการขาย เปิด เสนอ ขาย ปิดการขายได้ และขจัดข้อโต้แย้ง						
9	ท่านมีประสบการณ์เป็นนักขาย	1	0	1	2	0.66

ส่วนที่ 2 คำถามสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ (ต่อ)

10	ประสบการณ์การขายสินค้าของท่าน มีการเปิดการขายสินค้า เสนอขายสินค้า และปิดการขายได้ดี จนทำให้การขายสำเร็จ	1	0	1	2	0.66
11	ประสบการณ์การขายของท่าน มีการเปิดการขายได้อย่างรวดเร็ว แนะนำลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
ระดับความสามารถที่จะหารายได้ข้อมูลจากพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์						
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ)						
12	ท่านมีประสบการณ์การแสวงหาแหล่งทุนและรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ	1	1	1	3	1
รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจาก ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย						
13	ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการหรือผู้ประสานงานดูแล การหารายได้ในลักษณะที่เป็นธุรกิจร่วมลงทุน จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	1	1	1	3	1
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร)						
14	ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากร และสามารถหาเงินเข้าคณะ หรือ มหาวิทยาลัยได้	1	1	1	3	1
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม)						
15	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสนขายนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย	1	0	1	2	0.66
16	ท่านเป็นบุคคลที่รู้จัก เครือข่ายในการหาแหล่งเงินทุน สมาพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจต่าง ๆ	1	1	1	3	1
รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของมหาวิทยาลัย						
17	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย เช่น การให้เช่าพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อการพาณิชย์ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ขายอาหาร ของใช้ เสื้อผ้า ร้านกาแฟ เป็นต้น	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 2 คำถามสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ประสบการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถการหารายได้						
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ						
ส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ						
18	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเข้าเป็นที่ปรึกษาในบริษัท ต่าง ๆ ใน ลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ	1	1	1	3	1
การทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ						
19	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ MOU ความ ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	1	1	1	3	1
เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร						
20	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการที่สนใจ หรือ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคคลภายนอก มหาวิทยาลัยรับทราบ	1	1	1	3	1
21	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรจาก ทรัพยากรในหน่วยงานที่ท่านมีอยู่ ในลักษณะการ ฝึกอบรมต่าง ๆ	1	1	1	3	1
22	จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรม ฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน มหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 3 ความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ได้

ข้อ	ข้อความคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ						
จิตวิทยาแรงจูงใจ						
ความสำเร็จของงาน						
1	เมื่อคณะจะจัดหลักสูตรฝึกอบรม ท่านมั่นใจว่าจะหาคนเข้า อบรมได้สำเร็จ	1	1	1	3	1
2	เมื่อการจัดกิจกรรมท่านมั่นใจว่าจะช่วยทางงบประมาณ สนับสนุน หากตั้งไว้ 10,000 บาท ท่านจะหาได้	1	1	1	3	1
3	ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อ ขอรับทุน รายได้เสริมให้กับโครงการได้ทันเวลา	1	1	1	3	1
4	ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถใช้ทุนและสมองในการสร้าง นวัตกรรม เผยแพร่หรือสร้างรายได้เพิ่มจากนวัตกรรม นั้น ๆ	1	1	1	3	1
5	ในการบริหารสินทรัพย์ในมือประเภทอุปกรณ์ อาคาร และ ที่ดิน ที่อาจหารายได้เพิ่ม เช่น ห้องทดลอง ท่านจะสามารถ เปิดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เน้นด้านเทคโนโลยี เช่าใช้ หรือจ้างทำการทดลอง นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ได้ ใช้วิชา และผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนใน ห้องทดลองที่อาจจะเกินกำลัง	1	1	1	3	1
การได้รับการยอมรับนับถือ						
6	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาท่านได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาในการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการ ต่าง ๆ ซึ่งมีคนเข้าร่วมงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1
ความรับผิดชอบในงาน						
7	ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถดึงศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านมีมาช่วยในการหารายได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
8	ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไข งาน เมื่อมีข้อผิดพลาด	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 3 ความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ ได้ (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ความสามารถ ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในรายการต่าง ๆ						
9	เมื่อได้รับโจทย์จากผู้บริหารท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ได้วางไว้	1	1	1	3	1
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
10	ท่านมีความคาดหวังโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 4 ชนิดของสารสนเทศที่ท่านใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย

ข้อ	ข้อคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ชนิดของสารสนเทศที่ช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย						
ระบบประมวลผลทางธุรกิจ						
1	ท่านมีการนำระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบและพัฒนามาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเป็นระบบ	1	1	1	3	1
2	ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมระบบการทำงาน เช่น การรับ-จ่ายบิล การควบคุมดูแลครุภัณฑ์ ระบบรายรับ-รายจ่าย (ระบบประมวลผลทางธุรกิจ)	1	1	1	3	1
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ						
3	ในการทำงานของท่านมีการอาศัยอุปกรณ์พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ฐานข้อมูล การเข้าถึงฐานข้อมูลของงานต่าง ๆ (ระบบสารสนเทศสำนักงาน)	1	1	1	3	1

ส่วนที่ 4 ชนิดของสารสนเทศที่ท่านใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ชนิดของสารสนเทศที่ช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย						
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ						
4	ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ระบบ Database (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	1	1	1	3	1
5	ในการทำงานของท่านนั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ในการจัดเก็บข้อมูลจัดทำเป็นฐานข้อมูล แยกตามประเภทงาน หรือการจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้เมื่อผู้บริหารระดับสูงเรียกใช้ข้อมูล สามารถค้นหาได้ง่ายและทันตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1
ระบบช่วยตัดสินใจ						
6	ท่านมีการนำระบบช่วยตัดสินใจ ระบบซึ่งทำหน้าที่จัดเตรียมสารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในกรณีที่มีทางเลือก หลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการวางแผนและการทำนาย	1	1	1	3	1
ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง						
7	ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะการใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กร โดยสรุป	1	1	0	2	0.66
ระบบสำนักงานอัตโนมัติ						
8	ในการปฏิบัติงานของท่าน สำนักงานของท่านมีการใช้การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบอิเล็คทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data	1	1	1	3	1

	Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูล ข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ Electronic Funds Transfer ระบบการโอนเงินอัตโนมัติ ของธนาคารโลก (ระบบสำนักงานอัตโนมัติ)					
--	---	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 4 ชนิดของสารสนเทศที่ท่านใช้ประจำในการช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถามในการประเมิน	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ				ค่า IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม	
ชนิดของสารสนเทศที่ช่วยหารายได้เข้ามหาวิทยาลัย						
ระบบผู้เชี่ยวชาญ						
9	ในการปฏิบัติงานของท่านมีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบและวินิจฉัยความ ผิดพลาดของงาน (ระบบผู้เชี่ยวชาญ)	1	0	1	2	0.66
ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์						
10	ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดยใช้ Website, E-mail	1	1	1	3	1

ภาคผนวก จ
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบ็ช (Cronbach's Alpha Coefficient) จากแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ทั้งประสภการณ์เดิม พื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน ความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในลักษณะต่าง ๆ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และประสภการณ์ด้านชนิดของสารสนเทศที่ใช้เป็นประจำในการช่วยหาเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968 0.957 และ 0.961 ตามลำดับ

1. แบบสอบถามตอนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับประสภการณ์เดิมพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของ บุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ จ1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2

Cronbach's Alpha	N of Items
0.968	21

ตารางที่ จ2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

(n=30)

ประสภการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้านการหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	Mean	Std. Deviation
ประสภการณ์นักการตลาด		
การวิจัยตลาด		
1. ท่านมีประสภการณ์ในการทำการตลาด สินค้า หรือ บริการ	2.50	1.106
2. ท่านเคยมีประสภการณ์ด้านการวิจัยตลาด	1.97	1.066
วิเคราะห์และวางแผนการตลาด		
3. ท่านเคยมีประสภการณ์ด้านการวิเคราะห์วางแผนทางการตลาด	2.07	1.048
สร้างสื่อโฆษณา		
4. ท่านเคยมีประสภการณ์ด้านการสร้างสื่อโฆษณา	2.57	1.278
จัดงานอีเวนต์		
5. ท่านเคยมีประสภการณ์ด้านการจัดงานอีเวนต์	2.53	1.196
ประสานงานกับเอเจนซี่		
6. ท่านเคยมีประสภการณ์ด้านการประสานงาน ติดต่อกับตัวแทนการจัดงานต่าง ๆ	2.67	1.213

ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม		
การทำกิจกรรม CSR		
7.ท่านมีประสบการณ์ด้านการทำกิจกรรม CSR	2.50	1.280
ประสบการณ์นักขาย		
มีความสามารถในการขายตามขั้นตอนการขาย เปิด เสนอขาย ปิดการขายได้ และขจัดข้อโต้แย้ง		
8.ท่านมีประสบการณ์เป็นนักขาย	2.40	1.221
9. ประสบการณ์การขายสินค้าของท่าน มีการเปิดการขายสินค้า เสนอขายสินค้า และปิดการขายได้ดี จนทำให้การขายสำเร็จ	2.30	1.264
10. ประสบการณ์การขายของท่าน มีการเปิดการขายได้อย่างรวดเร็ว แนะนำลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.57	1.223
ระดับความสามารถที่จะหารายได้ข้อมูลจากราชบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์		
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ)		
11.ท่านมีประสบการณ์การแสวงหาแหล่งทุนและรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ	2.03	1.098
รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย		
12. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการหรือผู้ประสานงานดูแลการหารายได้ในลักษณะที่เป็นธุรกิจร่วมลงทุน จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	2.43	1.165
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร)		
13.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากร และสามารถหาเงินเข้าคณะ หรือ มหาวิทยาลัยได้	2.17	1.289
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม)		
14.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสขายนวัตกรรมทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย	1.60	.894
15.ท่านเป็นบุคคลที่รู้จัก เครือข่ายในการหาแหล่งเงินทุน สมาพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำธุรกิจต่าง ๆ	1.83	1.053
รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของมหาวิทยาลัย		
16.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย เช่น การให้เช่าพื้นที่ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อการพาณิชย์ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ขายอาหาร ของใช้ เสื้อผ้า ร้านกาแฟ เป็นต้น	2.00	1.339

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ		
ส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ		
17.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเข้าเป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ ในลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ	1.87	1.196
การทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ		
18.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ MOU ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	2.10	1.269
เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร		
19 จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการที่สนใจ หรือ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยรับทราบ	1.83	1.147
20.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรจากทรัพยากรในหน่วยงานที่ท่านมีอยู่ในลักษณะการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.07	1.258
21.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมีโอกาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโปรแกรมฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และ ภายนอกมหาวิทยาลัย	2.53	1.279

ตารางที่ จ3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 จำแนกเป็นรายข้อ

(n=30)

ประสพการณ์เดิมและพื้นฐานความสามารถด้าน การหารายได้ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ประสพการณ์น้กการตลาด				
การวิจัยตลาด				
1. ท่านมีประสบการณ์ในการทำการตลาด สินค้า หรือ บริการ	44.03	344.930	.816	0.966
2.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิจัยตลาด	44.57	345.426	.836	0.966
วิเคราะห์และวางแผนการตลาด				
3.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการวิเคราะห์วางแผน ทางการตลาด	44.47	345.637	.846	0.965
สร้างสื่อโฆษณา				
4.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการสร้างสื่อ โฆษณา	43.97	346.240	.669	0.967

จัดงานอีเวนต์				
5.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการจัดงานอีเวนต์	44.00	346.690	.709	0.967
ประสานงานกับเอเจนซี่				
6.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการประสานงานติดต่อกับตัวแทนการจัดงานต่าง ๆ	43.87	344.051	.760	0.966
ประสบการณ์ด้านกิจกรรมสังคม				
การทำกิจกรรม CSR				
7.ท่านมีประสบการณ์ด้านการทำกิจกรรม CSR	44.03	344.516	.706	0.967
ประสบการณ์นักศึกษา				
มีความสามารถในการขายตามขั้นตอนการขายเปิด เสนอขาย ปิดการขายได้ และขจัดข้อโต้แย้ง				
8.ท่านมีประสบการณ์เป็นนักขาย	44.13	344.740	.739	0.966
9. ประสบการณ์การขายสินค้าของท่าน มีการเปิดการขายสินค้า เสนอขายสินค้า และปิดการขายได้ดี จนทำให้การขายสำเร็จ	44.23	336.461	.898	0.965
10. ประสบการณ์การขายของท่าน มีการเปิดการขายได้อย่างรวดเร็ว แนะนำลูกค้า สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	43.97	347.482	.674	0.967
ระดับความสามารถที่จะหารายได้ข้อมูลจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์				
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (บริการวิชาการ)				
11.ท่านมีประสบการณ์การแสวงหาแหล่งทุนและรายได้จากการวิจัยและบริการวิชาการ	44.50	344.534	.833	0.966
รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการลงทุน ร่วมลงทุนจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย				
12. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการหรือผู้ประสานงานดูแล การหารายได้ในลักษณะที่เป็นธุรกิจร่วมลงทุน จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	44.10	347.817	.703	0.967
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (วิทยากร)				
13.ท่านเคยมีประสบการณ์ด้านการเป็นวิทยากร และสามารถหาเงินเข้าคณะ หรือ มหาวิทยาลัยได้	44.37	340.999	.778	0.966
ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (คิดค้นนวัตกรรม)				

14.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสขายนวัตกรรม ทริพย์สินทางปัญญาของ มหาวิทยาลัย	44.93	360.271	.549	0.968
15.ท่านเป็นบุคคลที่รู้จัก เครือข่ายในการหาแหล่ง เงินทุน สมาพันธ์ SME หรือหน่วยงานด้านการทำ ธุรกิจต่าง ๆ	44.70	350.079	.724	0.967
รายได้จากการให้เช่าที่ดิน ที่ราชพัสดุของ มหาวิทยาลัย				
16.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการหารายได้ให้แก่ มหาวิทยาลัย เช่น การให้เช่าพื้นที่ภายใน มหาวิทยาลัย เพื่อการพาณิชย์ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ขายอาหาร ของใช้ เสื้อผ้า ร้านกาแฟ เป็นต้น	44.53	341.292	.740	0.967
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ				
ส่งคณาจารย์เป็นที่ปรึกษาในบริษัทต่าง ๆ				
17.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเข้าเป็นที่ปรึกษาในบริษัท ต่าง ๆ ใน ลักษณะเอกชนจ้างมหาวิทยาลัยแก้ปัญหาทางธุรกิจ	44.67	344.230	.767	0.966
การทำ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ				
18.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ MOU ความ ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ	44.43	339.426	.827	0.965
เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยหลักสูตร				
19.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ผลงานวิจัยที่ จดลิขสิทธิ์ให้กับผู้ประกอบการที่สนใจ หรือ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้บุคคลภายนอก มหาวิทยาลัยรับทราบ	44.70	344.976	.784	0.966
20.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรจาก ทรัพยากรในหน่วยงานที่ท่านมีอยู่ในลักษณะการ ฝึกอบรมต่าง ๆ	44.47	340.189	.818	0.966
21.จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ท่านเคยมี โอกาสทำงานที่เกี่ยวข้องกับการรับจัดโปรแกรม ฝึกอบรมให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายใน มหาวิทยาลัย และ ภายนอกมหาวิทยาลัย	44.00	344.138	.715	0.967

2. แบบสอบถามตอนที่ 3 : คำถามความมั่นใจว่าจะหาเงินได้ในลักษณะต่าง ๆ จาก
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตารางที่ จ4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	10

ตารางที่ จ5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

(n=30)

ความสามารถและความมั่นใจ ในการหารายได้	Mean	Std. Deviation
จิตวิทยาแรงจูงใจ		
ความสำเร็จของงาน		
1. เมื่อคณะจะจัดหลักสูตรฝึกอบรม ท่านมั่นใจว่าจะหาคนเข้าอบรมได้สำเร็จ	3.27	1.202
2. เมื่อการจัดกิจกรรมท่านมั่นใจว่าจะช่วยทางประมาณสนับสนุน หากตั้งไว้ 10,000 บาท ท่านจะหาได้	2.47	1.252
3. ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนรายได้เสริมให้กับโครงการได้ทันเวลา	2.70	1.343
4. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรมเผยแพร่หรือสร้างรายได้เพิ่มจากนวัตกรรมนั้น ๆ	2.73	1.112
5. ในการบริหารสินทรัพย์ในมือประเภทอุปกรณ์ อาคาร และที่ดิน ที่อาจหารายได้เพิ่ม เช่น ห้องทดลองท่านจะสามารถ เปิดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เน้นด้านเทคโนโลยีเช่าใช้ หรือจ้างทำการทดลอง นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้วิชา และผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนในห้องทดลองที่อาจจะเกินกำลัง	2.93	1.112
การได้รับการยอมรับ		
6. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการประชาสัมพันธ์การจัดโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีคนเข้าร่วมงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	2.97	1.189
ความรับผิดชอบในงาน		
7. ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถดึงศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านมีมาช่วยในการหารายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.13	1.074

8. ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน เมื่อมีข้อผิดพลาด	3.23	1.278
9. เมื่อได้รับโจทย์จากผู้บริหารท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ได้วางไว้	3.20	1.215
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน		
10. ท่านมีความคาดหวังโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	3.03	1.129

ตารางที่ ๖6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 จำแนกเป็นรายข้อ

(n=30)

ความสามารถและความมั่นใจ ในการหารายได้	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
จิตวิทยาแรงจูงใจ				
ความสำเร็จของงาน				
1. เมื่อคณะจะจัดหลักสูตรฝึกอบรม ท่านมั่นใจว่าจะหาคนเข้าอบรมได้สำเร็จ	26.40	83.697	0.787	0.953
2. เมื่อการจัดกิจกรรมท่านมั่นใจว่าจะช่วยหางบประมาณสนับสนุน หากตั้งไว้ 10,000 บาท ท่านจะหาได้	27.20	84.510	0.711	0.956
3. ท่านมีความมั่นใจว่าท่านสามารถเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุน รายได้เสริมให้กับโครงการได้ทันเวลา	26.97	79.757	0.870	0.950
4. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถใช้ทุนและสมองในการสร้างนวัตกรรม เผยแพร่หรือสร้างรายได้เพิ่มจากนวัตกรรมนั้น ๆ	26.93	83.030	0.897	0.949
5. ในการบริหารสินทรัพย์ในมือประเภทอุปกรณ์ อาคาร และที่ดิน ที่อาจหารายได้เพิ่ม เช่น ห้องทดลอง ท่านจะสามารถ เปิดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เน้นด้านเทคโนโลยีเข้าใช้ หรือจ้างทำการทดลอง นิสิต นักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้วิชา และผู้ประกอบการลดค่าใช้จ่ายด้านการลงทุนในห้องทดลองที่อาจจะเกินกำลัง	26.73	83.720	0.859	0.950
การได้รับการยอมรับนับถือ				
6. จากประสบการณ์ที่ผ่านมา เมื่อมีการจัดโครงการต่าง ๆ ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ หากคนเข้าร่วมงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	26.70	83.528	0.805	0.952
ความรับผิดชอบในงาน				

7. ท่านมีความมั่นใจว่าจะสามารถดึงศักยภาพ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ท่านมีมาช่วยในการหารายได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพ	26.53	83.844	0.886	0.949
8. ท่านมีความตั้งใจ เอาใจใส่ ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน เมื่อมีข้อผิดพลาด	26.43	83.495	0.741	0.955
9. เมื่อได้รับโจทย์จากผู้บริหารท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จลุล่วงตามแผนงานที่ได้วางไว้	26.47	82.602	0.831	0.951
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน				
10. ท่านมีความคาดหวังโอกาสที่จะได้รับการเลื่อน ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น	26.63	85.551	0.747	0.955

3. แบบสอบถามของตอนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านชนิดของสารสนเทศที่ใช้เป็นประจำในการช่วยหาเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัย

ตารางที่ จ7 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.961	10

ตารางที่ จ8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

(n=30)

ประสบการณ์ด้านชนิดของสารสนเทศที่ใช้เป็นประจำในการช่วยหาเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัย	Mean	Std. Deviation
ระบบประมวลผลทางธุรกิจ		
1. ท่านมีการนำระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบและพัฒนามาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเป็นระบบ	3.37	1.098
2. ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมระบบการทำงาน เช่น การรับ-จ่ายบิล การควบคุมดูแลครุภัณฑ์ ระบบรายรับ-รายจ่าย (ระบบประมวลผลทางธุรกิจ)	3.13	1.383
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ		
3. ในการทำงานของท่านมีการอาศัยอุปกรณ์พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ฐานข้อมูล การเข้าถึงฐานข้อมูลของงานต่าง ๆ (ระบบสารสนเทศสำนักงาน)	3.73	1.143

4. ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ระบบ Database (ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ)	3.27	1.388
5. ในการทำงานของท่านนั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ในการจัดเก็บข้อมูลจัดทำเป็นฐานข้อมูล แยกตามประเภทงาน หรือการจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสารอย่างเป็นระบบ ทำให้เมื่อผู้บริหารระดับสูงเรียกใช้ข้อมูล สามารถค้นหาได้ง่ายและทันตามเวลาที่กำหนด	3.30	1.418
ระบบช่วยตัดสินใจ		
6. ท่านมีการนำระบบช่วยตัดสินใจ ระบบซึ่งทำหน้าที่จัดเตรียมสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในกรณีที่มีทางเลือก หลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการวางแผนและการทำนาย	2.83	1.315
ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง		
7. ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะการใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กรโดยสรุป	2.80	1.349
ระบบสำนักงานอัตโนมัติ		
8. ในการปฏิบัติงานของท่าน สำนักงานของท่านมีการใช้การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูลข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ Electronic Funds Transfer ระบบการโอนเงินอัตโนมัติของธนาคารโลก (ระบบสำนักงานอัตโนมัติ)	3.50	1.253
ระบบผู้เชี่ยวชาญ		
9. ในการปฏิบัติงานของท่านมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบและวินิจฉัยความผิดพลาดของงาน (ระบบผู้เชี่ยวชาญ)	3.20	1.186
ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์		
10. ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่านโครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดย ใช้ Website, E-mail Social Media, Infographic, QR Code, Database, Application on Mobile เป็นต้น	3.70	1.317

ตารางที่ ๑๑ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4 จำแนกเป็นรายข้อ

(n=30)

ประสพการณ์ด้านชนิดของสารสนเทศที่ใช้ เป็นประจำในการช่วยหาเงินรายได้เข้ามหาวิทยาลัย	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ระบบประมวลผลทางธุรกิจ				
1. ท่านมีการนำระบบสารสนเทศที่ถูกออกแบบและพัฒนา มาใช้ในการทำงานเพื่อช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงาน ภายในองค์กรเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเป็นระบบ	29.47	107.223	0.624	0.963
2. ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมระบบการทำงาน เช่น การรับ-จ่ายบิล การควบคุมดูแลครุภัณฑ์ ระบบ รายรับ-รายจ่าย (ระบบประมวลผลทางธุรกิจ)	29.70	96.700	0.883	0.954
ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ				
3. ในการทำงานของท่านมีการอาศัยอุปกรณ์พื้นฐานทาง คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ฐานข้อมูล การเข้าถึงฐานข้อมูลของงานต่าง ๆ (ระบบ สารสนเทศสำนักงาน)	29.10	100.921	0.889	0.954
4. ท่านมีการนำระบบซอฟต์แวร์ หรือ โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของ ฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ระบบ Database (ระบบ สารสนเทศเพื่อการจัดการ)	29.57	96.047	0.906	0.953
5. ในการทำงานของท่านนั้นมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อ การจัดการ ในการจัดเก็บข้อมูลจัดทำเป็นฐานข้อมูล แยก ตามประเภทงาน หรือการจัดเก็บข้อมูลไฟล์เอกสารอย่าง เป็นระบบ ทำให้เมื่อผู้บริหารระดับสูงเรียกใช้ข้อมูล สามารถค้นหาได้ง่ายและทันตามเวลาที่กำหนด	29.53	95.568	0.904	0.953
ระบบช่วยตัดสินใจ				
6. ท่านมีการนำระบบช่วยตัดสินใจ ระบบซึ่งทำหน้าที่ จัดเตรียมสารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในกรณีที่มี ทางเลือก หลาย ๆ ทางมีการใช้ตัวแบบ (Model) ในการ วางแผนและการทำนาย	30.00	99.379	0.821	0.956
ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง				
7. ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง ใน ลักษณะการใช้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่ง ออกแบบให้แสดงสารสนเทศขององค์กรโดยสรุป	30.03	97.482	0.875	0.954

ระบบสำนักงานอัตโนมัติ				
8. ในการปฏิบัติงานของท่าน สำนักงานของท่านมีการใช้ การสื่อสารด้วย E-mail การประชุมทางไกลด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (Video-Conference) มีการใช้ Networking System ระบบข่ายงานที่เชื่อมโยงระบบ คอมพิวเตอร์ระหว่างกันทั่วองค์กร Electronic Data Interchange การสื่อสารข้อมูลโดยอาศัยสัญญาณข้อมูล ข่าวสารแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการใช้ระบบ Electronic Funds Transfer ระบบการโอนเงินอัตโนมัติ ของธนาคารโลก (ระบบสำนักงานอัตโนมัติ)	29.33	100.161	0.833	0.956
ระบบผู้เชี่ยวชาญ				
9. ในการปฏิบัติงานของท่านมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการวิเคราะห์ ตรวจสอบและวินิจฉัยความผิดพลาด ของงาน (ระบบผู้เชี่ยวชาญ)	29.63	101.137	0.842	0.956
ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์				
10. ท่านมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริการวิชาการ ผ่าน โครงการอบรมต่าง ๆ ของคณะ โดยใช้ Website, E-mail Social Media, Infographic, QR Code, Database, Application on Mobile เป็นต้น	29.13	103.016	0.669	0.962

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวเจนจิรา นวลมาก
 รหัสนักศึกษา 6310521038
 วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย	โรงเรียนธิดานุเคราะห์	พ.ศ.2555
บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) เกียรตินิยมอันดับ 2	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	พ.ศ.2559
สถานที่ทำงาน	ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสนับสนุนและบริหารวิจัย)	