

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE
EFFICIENCY IN A NON-PROFIT ORGANIZATION

รัตน์ชนก จันยัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

รัตน์ชนก จันยัง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

Factors Affecting the Employee's Performance Efficiency
in a Non-Profit Organization

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรัตนชนก จันยัง

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานคณะกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชตา มิตรสมหวัง, Ph.D.)



.....กรรมการ

(อาจารย์สุภาพร คูพิมาย, วท.ม.)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวรัตนชนก จันยัง
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงผลกำไร จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 25 - 35 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยก้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุ และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยก้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน

Independent Study Title	Factors Affecting the Employee's Performance Efficiency in a Non-Profit Organization
Name - Surname	Miss Ratchanok Janyoung
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Daranee Pimchangtong, D.B.A.
Academic Year	2013

ABSTRACT

This independent study aimed to explore the performance of employees and factors affecting the performance of employees in a non-profit organization.

The sample group in this research was 150 personnel who work at National Science Museum (NSM) with state enterprises, non-profit organization. Questionnaires were used to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics, including Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, and Multiple Linear Regression at statistically significant level of 0.05.

The results found that most of the respondents were female, aged between 25 - 35 years old, graduate degree, 15,000 - 20,000 baht of monthly income, working duration between 6-10 years, The performance efficiency was highly accompanied by the resources efficiency as the most relevant. The hypothesis results found that age and job description affected motivation factors in the incentives work in progress. Educational level and job description affected motivation factors in the recognition. Age and job description affected hygiene factors in the supervisors relationships. job description affected hygiene factors in colleague relationships, working environment and job security. The motivation and hygiene factors influence working performance in resources efficiency.

Keyword: performance efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ขึ้นได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เป็
แรงบันดาลใจให้กับดิฉัน คือ อาจารย์ธีรวุฒิ วงศ์เสวตกุล ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ขั้นสูง และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา มิตรสมหวัง ประธาน
กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์สุภาพร คุปพิมาย กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่สละ
เวลาอันมีค่าเพื่อมาให้คำแนะนำ พร้อมทั้งชี้ข้อบกพร่องในการค้นคว้าอิสระชิ้นนี้จนทำให้เกิดความ
สมบูรณ์ขึ้น และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษา
การค้นคว้าอิสระ ที่ช่วยชี้แนะ ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยที่ส่งผล
กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรเป็นอย่างยิ่ง ทำให้งานชิ้น
นี้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ขอกราบขอบพระคุณยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ คือ
นายสาคร ชนะไพฑูรย์ และนางกรรณิการ์ วงศ์ทองศิริ รองผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ
วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) และ ดร.บุญฉนิดา โสดา นักวิเคราะห์และวางแผน กองติดตามและ
ประเมินผล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ที่ให้ความอนุเคราะห์
ตรวจสอบและให้แนวคิดรวมถึงชี้แนะจนทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์จนสามารถนำไปใช้ใน
งานได้จริง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณย่า บิดา มารดา ผู้ที่เป็นทุก ๆ แรงบันดาลใจ และเป็นทุก ๆ
กำลังใจที่ดียิ่งให้ดิฉันสามารถทำงานชิ้นนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตรงตามเวลาที่กำหนด รวมทั้ง
ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่องค์การพิพิธภัณฑวิทยาาสตร์แห่งชาติ ทุก ๆ ท่านที่ให้การสนับสนุน ให้
ความช่วยเหลือ รวมถึงให้คำแนะนำและกำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์หรือคุณค่าจากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรฉบับนี้ ดิฉันมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งหากจะสามารถ
นำไปเป็นแนวทางในการต่อยอดทางความคิดหรือการพัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิภาพในการทำงาน และหากงานชิ้นนี้มีความบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

รัตน์ชนก จันยัง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	18
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)	33
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	48
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	92
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	93
5.3 ปัญหาและอุปสรรค.....	97
5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	97
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	98
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ.....	103
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์หาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ.....	107
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	111
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อทำการทำการค้นคว้าอิสระ.....	119
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย.....	121
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	157

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามอายุ.....	49
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามสถานภาพ.....	50
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามระดับรายได้.....	50
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ จำแนกตามลักษณะงาน.....	51
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจิตใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน.....	52
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค้ำจุนใน การปฏิบัติงานของพนักงาน.....	53
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาพรวมแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	54
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนความถี่ และร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	54
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจิตใจ จำแนกตามเพศ.....	55
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ.....	57
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจิตใจจำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามอายุ.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสัมพันธกับ ผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ.....	61
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจำแนกตามอายุ.....	62
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามสถานภาพ	62
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามสถานภาพ	64
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ.....	65
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า ในงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระดับรายได้.....	70
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระดับรายได้.....	71
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจำแนกตามระดับรายได้.....	72
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูงจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	74
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	75
ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ จำแนกตามลักษณะของงาน.....	76
ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจูง จำแนกตามลักษณะของงาน.....	77
ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามลักษณะของงาน.....	78
ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	79
ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	80
ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	80
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้.....	82
ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	83
ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามลักษณะของงาน.....	84
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด (y_1).....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.44	แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงาน ภายในเวลาที่กำหนด (Y_1).....	86
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านวัตถุประสงค์ของงาน (Y_2).....	86
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ (Y_3).....	87
ตารางที่ 4.47	แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า.....	87
ตารางที่ 4.48	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ (Y_4).....	88
ตารางที่ 4.49	แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (Y_5).....	89
ตารางที่ 4.50	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูง (x_2) มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ ในการทำงานในภาพรวม (Y_6).....	89
ตารางที่ 4.51	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน.....	90
ตารางที่ 4.52	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน.....	91
ตารางที่ 4.53	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน.....	91

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รูปแบบการดำเนินงานองค์กรไม่แสวงผลกำไรได้รับการยอมรับและเป็นที่สนใจของประชาชนในสังคมไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก จากข้อมูลผลสำรวจจำนวนองค์กรไม่แสวงผลกำไรในประเทศไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติมีจำนวน 65,459 แห่งทั่วประเทศ และในรอบ 5 ปี (2544 - 2549) ได้มีการเพิ่มขึ้นจำนวน 9,654 แห่ง (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2545) ซึ่งองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรสามารถจำแนกออกเป็น 2 รูปแบบ คือ องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไรที่หาเงินทุนมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นในรูปแบบเงินบริจาค เช่น การจัดการประชุม หรือการสัมมนาเพื่อหารายได้เข้ามาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร และองค์กรของภาครัฐที่ไม่แสวงผลกำไรซึ่งจัดตั้งจากนโยบายของภาครัฐ ซึ่งเงินทุนสนับสนุนในการดำเนินงานส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการกิจขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาทางด้านสังคมและเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาทางด้านศิลปะ รวมถึงการอนุรักษ์และพัฒนาทางด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร สอดคล้องกับความหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไรของระบบบัญชีประชาชาติ ในปี พ.ศ. 2536 ที่ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรไม่แสวงผลกำไรคือ องค์กรที่สร้างขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือเป็นองค์กรทางสังคมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าและบริการ แต่ไม่สามารถเป็นแหล่งรายได้ กำไรหรือแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ให้ผู้ก่อตั้ง ควบคุม หรือให้การสนับสนุนทางการเงิน ในทางปฏิบัติกิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการเหล่านั้นสามารถกำหนดให้เกิดกำไรและขาดทุน แต่ผลกำไรนั้นไม่สามารถแบ่งปันให้หน่วยงานสถาบันอื่น ๆ (บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย พ.ศ. 2549 - 2551, น.19)

เมื่อมองในเรื่องของการบริหารงานภายในองค์กรไม่แสวงผลกำไรให้มีประสิทธิภาพและการตอบโจทย์วัตถุประสงค์ขององค์กรให้มากที่สุดคงต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งของทุก ๆ องค์กร เช่นเดียวกับองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) องค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างความรู้ความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความหลากหลายทางธรรมชาติแก่เยาวชนและประชาชนในชาติให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความรู้การใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ในการดำรงชีวิต และการที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภายในองค์กร ซึ่งเมื่อแบ่งเป็นประเภทได้ 2 ประเภท คือ บุคลากรฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน ทุก ๆ หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตาม จะต้องมีการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนในการดำเนินกิจการภายในองค์กรต่าง ๆ ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน เพราะทุกคนย่อมมีศักยภาพของตนเองขึ้นอยู่กับว่าจะนำมาใช้ได้อย่างมากเท่าไร การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจของการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไร้ซึ่งแรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่องค์กรจะได้รับจากบุคลากรก็จะลดลง เช่น ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ การขาดความสามัคคี เป็นต้น เป็นผลกระทบทางด้านลบต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงทำให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ในกำกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.) ทำการศึกษา ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg ที่นำ แนวความคิดเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมากที่สุด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.) อยู่ในระดับใด

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

1.3.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

1.3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่องปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) แบ่งออกเป็นขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร และขอบเขตระยะเวลา ดังนี้

1.4.1 เนื้อหา

การศึกษาใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Heraberg (1959 อ้างถึง สุพานี สฤญ์วานิช, 2552) ซึ่งมีการนำมาใช้เป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงาน และแนวคิดประสิทธิภาพของ Harrington Emerson (1913 อ้างถึง ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) มาปรับเป็นกรอบแนวคิดการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานด้านบุคคลและด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องในงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้เป็นพนักงานและลูกจ้างฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ จำนวน 233 คน (ข้อมูลกองบุคลากร สำนักบริหาร 30 กันยายน 2556) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหาผลกำไร ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เทคโนโลยี นวัตกรรม ตำบลคลองห้า อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

1.4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) จำนวน 150 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 233 คน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05

1.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

1.4.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มทำการศึกษาดังแต่ 1 กรกฎาคม 2556 - 31 ธันวาคม 2556 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือน ตุลาคม 2556 รวมระยะเวลา 1 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรไม่แสวงผลกำไร หมายถึง องค์กรพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) หน่วยงานที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ในกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทไม่แสวงหากำไร ในกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีหน่วยงานภายในทั้งสิ้น 8. หน่วยงานได้แก่ 1. สำนักบริหาร 2. สำนักพัฒนาธุรกิจและการตลาด 3. สำนักพัฒนาความตระหนักทางด้านวิทยาศาสตร์ 4. สำนักโครงการพิเศษ 5. สำนักยุทธศาสตร์และแผน 6. พิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์ 7. พิพิธภัณฑธรรมชาติวิทยา 8. พิพิธภัณฑเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เทคโนโลยีธานี ถนนเลียบคลองห้า อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

อพวช. หมายถึง ตัวย่อของชื่อองค์กรพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนขององค์กรพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสัญญาจ้างระยะยาว หรือระยะสั้น (รายปี) ที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนขององค์กรพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)

ลักษณะงานฝ่ายวิชาการ หมายถึง พนักงาน ลูกจ้างที่มีปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์กรพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ประกอบด้วย นักวิชาการ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิชาการ ผู้ช่วยนักวิจัย และวิทยาการ

ลักษณะงานฝ่ายสนับสนุน หมายถึง พนักงาน ลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) เช่น งานแผน งานสารบรรณ งานบัญชี งานการเงิน งานพัสดุ งานการตลาด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

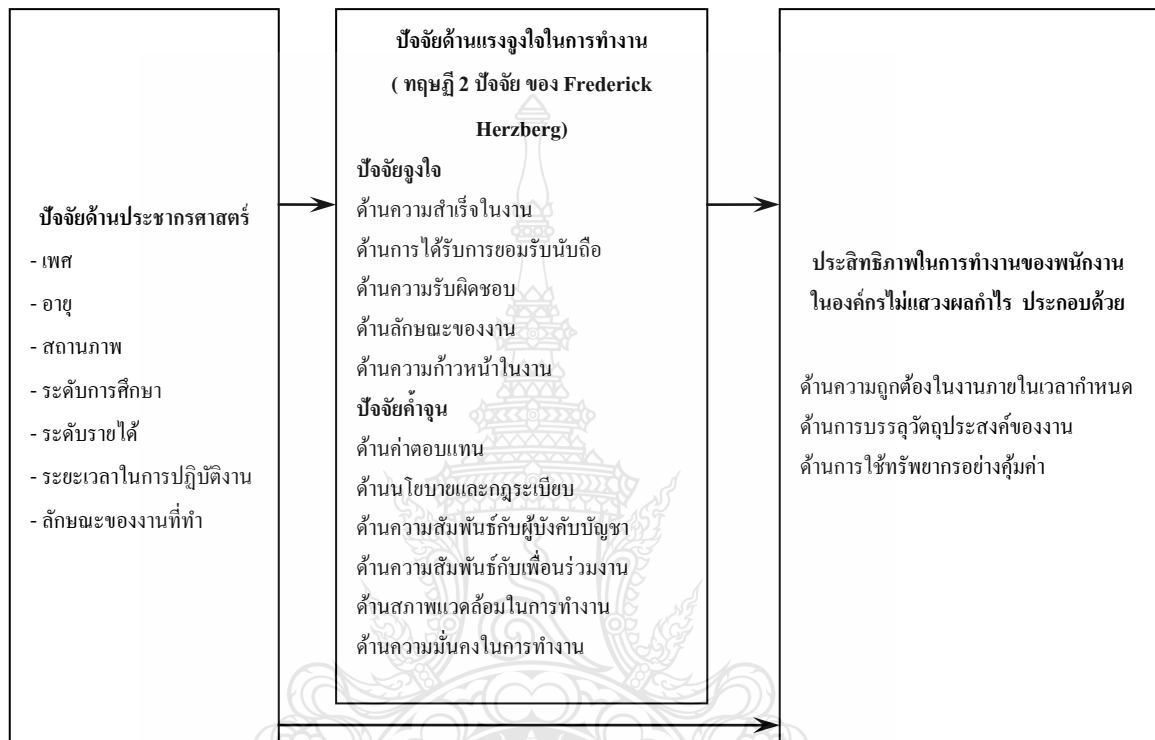
ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้มีความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนดให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ที่ส่งผลสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายตามตัวชี้วัดในงานที่องค์กรกำหนด

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่มีลักษณะสัมพันธ์โดยตรงกับงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติให้ดียิ่งขึ้น

1.7.2 ผลการศึกษาสามารถนำไปวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร คือ องค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) ที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ในกำกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยได้ทำการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและการดำเนินงานการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 กำหนดไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” และนอกจากความหมายดังกล่าวแล้วนักวิชาการในไทยก็ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย กล่าวคือ ประสิทธิภาพ หมายถึงผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ที่ได้ เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานความรู้สึที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ และเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2538, น. 2) และการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา ใช้แรงงาน และงบประมาณน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544, น.114) รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพมักถูกวัดในรูปแบบของ ต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ นั่นก็คือ ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ ต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน (วิทยา ด่านธีรวงศ์, 2546, น. 34) และความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายของระบบหรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นที่ให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้าน

ปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยป้อน (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนน้อยที่สุด ดังนั้นการที่จะทราบว่าระบบ หรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใต้นั้นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยป้อนผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพ โดยใช้ดัชนีผลิตภาพซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลผลิตที่ได้จากการใช้จ่ายปัจจัยหนึ่งหน่วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของระบบเพิ่มขึ้นเมื่อดัชนีผลิตภาพของปัจจัยป้อนเพิ่มขึ้น (Samuelson, 1973 and Fuller & Clarke, 1994 อ้างถึงใน สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

จากความหมายพอจะสรุปเป็นความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่า งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับความหมาย โดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถและทุ่มเทรวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว และทั้งหมดกระทำภายใต้ ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ ก็จะส่งผลให้งานดังกล่าวที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อเกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules)
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions)
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน โดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ และสร้างชื่อให้แก่ Harrington Emerson ในเวลาต่อมาและเป็นต้นแบบแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อจนถึงทุกวันนี้ (Harrington Emerson, 1913, p.30; ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

นอกจากแนวคิดทฤษฎีของ Harrington Emerson แล้ว Herbert A. Simon ได้นำเสนอสมการประสิทธิภาพแบ่งเป็น 2 ประเภท นั่นก็คือ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาครัฐบาลได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้ $E = \text{Efficiency}$ $O = \text{Output}$ $I = \text{Input}$ $S = \text{Satisfaction}$ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้แบ่งเป็นองค์กรภาคเอกชน คือ $E = (O - I)$ โดยดูจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ทำให้ผลผลิตมีจำนวนมากขึ้น โดยที่ปัจจัยนำเข้าเท่าเดิม แต่สำหรับองค์กรภาครัฐบาล คือ $E = (O - I) + S$ นอกจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตแล้วสิ่งที่ต้องนำมาคำนึงถึงด้วย คือ ความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอใช้บริการรวมอยู่ด้วย (Herbert, A.S., 1960, p.180 - 181)

นอกจากนี้ Back and Neuhauser ได้นำเสนอแบบจำลองการทำงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) นอกจากการพิจารณาถึงทรัพยากรที่นำเข้าไปให้เกิดกระบวนการทำงานก่อให้เกิดผลผลิตขององค์กรตามเป้าหมายแล้วต้องมีปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบอีกนั่นก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ที่มีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะส่งผลต่อการทำงานที่มองเห็นได้และมีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย ในเรื่องดังกล่าวมีความสัมพันธ์มากต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ สามารถทดสอบ เลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Back and Neuhauser, 1975, p. 94) และนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานดังนี้ Brumbach (1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ของงาน (Results) (Berandin, Kane, Ross, Spina & Johnson, 1995) ประสิทธิภาพเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้นจะต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และส่งผลต่อสถานะทางเศรษฐกิจขององค์กร Hartle (1995) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ รูปแบบของผลงานแบบผสมผสานที่เน้นความสามารถของบุคคล เป็นการบริหารผลงานของตัวบุคคลและของทีมงาน เน้นพฤติกรรมหรือที่เรียกว่า ปัจจัยนำเข้า และผลสำเร็จของทีมงานที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนเป็นผลงานที่วัดออกมาได้ในเชิงตัวเลข Oxford dictionaries Online (2010) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าต้องครอบคลุมถึงความสำเร็จ หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรมดำเนินงาน รวมถึงการประเมิน การติดตาม และการตรวจสอบผลงาน อันนำไปสู่ปรับปรุงขั้นตอนที่ไม่บรรลุผลสำเร็จและแนวคิดของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงในอรยา โพธิ์ทอง, 2537, น.38) สรุปประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ในภาพรวมประสิทธิภาพ คือ ผลการดำเนินงานของตัวบุคคลต่อผลงานของหน่วยงาน ทีมงานและองค์กร ผลงานจะวัดและประเมินได้จากปัจจัยที่เป็นพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นเป้าหมาย หรือผลลัพธ์สุดท้ายของงานที่เกิดขึ้น

และจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อนุมานได้ว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต้องดูจากความถูกต้องในงานการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานความสำเร็จตรงเวลา การในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าซึ่งต้องสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักและหากเป็นไปได้ในทางที่สอดคล้องกันทั้งหมด ยิ่งมากเท่าไรก็จะถือว่า เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุข และมีแรงจูงใจในชีวิตก็จะเหมือนกับว่าคนนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ คนคนนั้นก็มักจะหดหูเศร้าหมองและไร้พลังในการทำงาน ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็就会有ความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน รักงานและอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหาย หรือขาดงาน หยุดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังและมีความหวัง และมีความสุขในชีวิตทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการงานด้วย

ความหมายแรงจูงใจ

Jerald Greenberg & Robert A. Baron (1997 อ้างถึง สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ

Robbins (2003 อ้างถึง สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1999 อ้างถึง สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ได้กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” นี้มาจากภาษาละตินที่แปลว่า “To move” ดังนั้นคำว่า แรงจูงใจ คือสภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนามีพลัง มีความสนใจหรือมีความต้องการซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้จะแปร ไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมาในขณะที่ความต้องการ (Needs) ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจจะหมายถึง “สภาวะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง” ซึ่งความต้องการก็จะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง เราก็จะตั้งใจทำงานเช่น ออกตลาดไปพบปะกับลูกค้ามากขึ้น เราก็จะมียอดขายมากขึ้น ได้รับรางวัลมากขึ้นแล้วคนเราก็จะมีความต้องการให้เรื่องอื่น ๆ เกิดขึ้นต่อมาได้ เช่น ต้องการได้รับการเลื่อนขั้น (เลื่อนตำแหน่ง) เป็นต้น

โดยทั่วไปกระบวนการของการจูงใจ จะเริ่มจากการที่คนเรามีความต้องการ (Needs) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความอยากได้ในบางสิ่งบางอย่าง หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) จากภายนอกมากระตุ้นให้เราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา เช่น การประกาศยกย่องพนักงานบริการยอดเยี่ยม การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มียอดขายสูงสุดจึงทำให้คนเราเกิดแรงจูงใจที่อยากจะได้บ้าง จึงเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว แรงจูงใจในองค์กร จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual Difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวัง

ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของคนแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้ จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน ซึ่งทฤษฎีของ Herzberg จะได้กล่าวถึงเรื่องนี้มาก

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและบรรทัดฐานของค่านิยมและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนถึงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย

แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพัน ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำแต่อย่างใดก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คนคนนั้น ๆ ทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัยคือโอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คนคนนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สรุปผู้บริหารต้องสนใจ และเข้าใจในแรงจูงใจของพนักงานเพราะแรงจูงใจจะนำไปสู่การกระทำบางสิ่งบางอย่างเสมอ แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น และแรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่จูงใจให้เหมาะสมแรงจูงใจจะต่ำลง หรือขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ ผู้บริหารจึงสามารถมีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจได้ โดยผู้บริหารควรมีหน้าที่ที่จะต้องเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการ และแรงจูงใจของคนเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด และเนื่องจากคนมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์

ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความคาดหวังต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องจึงไม่สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วนทฤษฎีที่ศึกษาด้านแรงจูงใจจึงมีอยู่มาก โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Content Theories) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดัน และชี้นำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ความต้องการเงินเดือนสูง ๆ ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของคุณ แต่ถ้าปัจจัยเหล่านั้นมีลักษณะตรงกันข้ามแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น โดยทั่วไปแนวคิดในกลุ่มนี้จะศึกษาความต้องการที่สำคัญของคนที่จะมีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงมีชื่ออีกอย่างว่า กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างและทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นต้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้ทำให้เกิดการตระหนักในความต้องการต่าง ๆ และความแตกต่างในความต้องการเหล่านั้น

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories) แนวคิดในกลุ่มนี้จะศึกษาวิเคราะห์และบรรยายและอธิบายกระบวนการที่คนเราจะแปลง (Translate) ความคิด (Cognitive) และความต้องการของเราให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ตัวอย่างเช่น ถ้าคนเรามีความหวังในรางวัลที่องค์กรประกาศให้พนักงานทั้งหลายได้รับทราบ เราจะใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้รับรางวัลดังกล่าว เพื่อตอบสนองความต้องการของเรา หรือถ้าเรามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนได้ เราก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการของการจูงใจ ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีการเสริมแรงและทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น

กลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

นักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1.1 คนทุกคนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.2 ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1.2.1 ความต้องการทางด้านร่างกายพื้นฐานในปัจจุบันมีหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ได้ก่อน ความต้องการในระดับต่อ ๆ ไปถึงจะเกิดขึ้น

1.2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิตหรือโครงการบำนาญ Pension Plan หรือ Provident Fund ให้แก่พนักงาน

1.2.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มมีคนที่เรารัก ใ้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่ม เป็นสังคม ซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

1.2.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

1.2.5 ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self - Realization หรือ Self - Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

1.3 ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction - Progression Process)

ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับใดแล้วจัดการตอบสนอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ทฤษฎีนี้ได้รับการกล่าวขวัญถึงมากเพราะเป็นที่เข้าใจง่ายและอธิบายแรงจูงใจและพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนได้ง่าย

2. ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Clayton Alderfer เขาได้ศึกษาแนวคิดของ Maslow แล้วได้จัดความต้องการของคนเสียใหม่โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.1 ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพด้านวัตถุ และด้านปัจจัย 4 เช่น อาหาร เงิน สภาพการณ์ทำงานที่ดี และมั่นคงซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow นั่นเอง

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการในระดับ 3 ของ Maslow

2.3 ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งมีใช้การเติบโตทางด้านร่างกายแต่เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการในระดับ 4 และ 5 ของ Maslow โดย Alderfer คิดว่า

2.3.1 คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างได้ เช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น และความต้องการเจริญเติบโตด้วย

2.3.2 ถ้าความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้รับการตอบสนองแล้ว เราจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และจากความต้องการความสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโตซึ่งแนวความคิดเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎี Maslow

2.3.3 ถ้าคนเราผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการ เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการของคนเราจะวกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่าคือ ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดกระบวนการในลักษณะนี้เรียกว่า Frustration Regression Process

2.3.4 หากไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในขั้นนี้ก็ยังคงอยู่ยังทำให้เรามีความต้องการในขั้นนี้อยู่

2.3.5 ความต้องการด้านการเจริญเติบโต ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในเรื่องนี้จะเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

3. ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory)

David McClelland ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned needs) ที่สำคัญซึ่งแมคคลีแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง คือ

3.1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยมหรือทำงานกับคนเก่ง สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือ

ทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายแต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร นำพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่ องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมีวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคณะแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง (Talent)

3.2 ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้ สามารถควบคุมคนและงานได้ มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น สามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้ ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

3.2.1 ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3.2.2 ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3.3 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

McClelland กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักจะเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่น ๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูง ส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

4. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two Factors Theory)

Frederick Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้นโดยในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 ถึงช่วงต้นของ ค.ศ. 1960 เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวนเกือบ 200 คน ในเมืองพิสเบอร์ก สหรัฐอเมริกา โดยขอให้คนเหล่านั้นบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกดีและมีความพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่ดีต่องาน และรู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ และให้บรรยายสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเหล่านั้นด้วย โดย Herzberg กับเพื่อนได้นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจากการวิเคราะห์นั้น Herzberg ได้ค้นพบว่ามียุทธศาสตร์ 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to The Job) คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) (Work and the nature of Man, 1966) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจมีแรงมีแรงขับเคลื่อนหรือลบบจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ซึ่งได้ขยายผลมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, A.M., 1965, p.15) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการได้รับการนับถือจากสังคม และความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูงสุด และจากทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow ทำให้ Herzberg เชื่อว่านอกจาก 5 ลำดับขั้นความต้องการแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันถือเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ

4.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนมีความรักในงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและรักในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและสามารถแก้ไขปัญหาค้าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นได้ในรูปแบบการชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ในทางบวก เพื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานได้สำเร็จลุล่วง และการยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ลักษณะเฉพาะที่สามารถกระทำได้ด้วยแต่ต้นจนจบกระบวนการเพียงคนเดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานได้รับการอบรม

4.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และงานก็จะมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในช่วงเวลานั้น ๆ ที่บุคคลนั้นอยู่ในตำแหน่งซึ่งได้รับเป็นรายเดือน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงเส้นทางในตำแหน่งนั้น ๆ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านบวก ไม่ว่าจะเป็น กริยา ท่าทางการแสดงออก การเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือภายในองค์กร

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร ที่มีความเสมอภาค และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศ เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านบวก หรือลบ เป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่มีความสุขและไม่มีความสุข

8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การทำงานความมั่นคงทางอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารภายใต้ความเสมอภาคในการดำเนินงานขององค์กร

และจากการศึกษาเอกสาร พบว่าในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็น ทศนคติส่วนบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา (Gilmer, V. 1976) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3) การจัดการมีความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ๆ
- 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นจำนวนเงินที่ได้รับตามตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษ
- 5) ลักษณะงานที่ทำ ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ
- 6) การฝึกอบรม ให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ หรือการดูงาน
- 7) การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายใน ภายนอก หน่วยงาน
- 8) สภาพการทำงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 9) ลักษณะทางสังคม ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

นอกจากนี้ในงานวิจัยในประเทศไทยได้มีการให้ความหมายและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ไว้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีเพียงเล็กน้อยนั้น ตามแนวคิดนี้พบว่าการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระดับผลการตอบแทนที่ยุติธรรม ปัจจัยผลตอบแทนภายใน และปัจจัยผลตอบแทนภายนอก จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ (สมยศ นาวิการ, 2529) รวมถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ

สิ่งเหล่านี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (ของงานที่ทำ) และปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อม) ซึ่งทำให้มีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามมาเช่นกัน

นอกจากนี้เรื่องของ ทักษะคติ (Attitude) หรือความเชื่อและความรู้สึกในเชิงประเมินที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นความคิดเห็น หรือคำพูดในเชิงประเมิน (Evaluative Statements) ที่มีต่อเหตุการณ์ต่อบุคคลหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในแง่บวกหรือแง่ลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เชื่อหรือไม่เชื่อดีหรือไม่ดีชอบหรือไม่ชอบ เช่นเดียวกับค่านิยม ทักษะคติของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดมาพร้อมกับเราแต่จะเกิดขึ้นจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับประสบการณ์ตรง เช่น ไปอำเภอ นั่งคอยทั้งวันไม่เห็นการตั้งใจทำงาน ทำให้มีทักษะคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการอำเภอ หรือไปติดต่อส่วนราชการ พบการจ่ายเงินพิเศษเพื่อให้ดำเนินเรื่องได้เร็วทำให้มีทักษะคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการกรมนั้น เป็นต้น

2. การเรียนรู้และดูดซับจากครอบครัว เช่น ครอบครัวที่เป็นหมอ ลูก ๆ ก็มักสืบทอดอาชีพ หมอมีทักษะคติความชอบในอาชีพหมอ หรือตรงกันข้าม ถ้าได้รับข้อมูลในเชิงลบก็อาจก่อให้เกิดทักษะคติเชิงลบต่ออาชีพนี้ได้

3. การได้รับอิทธิพล และรับข้อมูลจากกลุ่มที่สังกัด เช่น จากกลุ่มเพื่อนจากโรงเรียน เป็นต้น ทำให้มีทักษะคติตามเพื่อน ๆ

4. การเรียนรู้และดูดซับจากสังคม สภาพแวดล้อม โดยผ่านข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

คนเรามีแนวโน้มที่จะเลียนแบบทักษะคติของคนใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน พ่อแม่ ครู และคนที่มีชื่อเสียงที่เรายกย่องชื่นชม ดังนั้น ทักษะคติจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าค่านิยม ซึ่งกิจกรรมทางโฆษณาและประชาสัมพันธ์ก็จะเข้าไป เพื่อวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงและชักจูงทักษะคติของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเป็นสำคัญ นอกจากนั้นแล้วทักษะคติอาจเปลี่ยนแปลงได้อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพ (Physiological Changes) เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุทางรถยนต์ ทำให้เกิดไม่ได้ ก็จะเก็บตัว ไม่ออกมาให้ใครพบเห็น เกลียดโลก เกลียดสังคม เป็นต้น หรืออาจเปลี่ยนไปตาม

สถานะทางสังคม (Social Status) ที่เปลี่ยนไป เช่น เมื่อรวยขึ้น หรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ทักษะที่มีต่อกลุ่มไฮโซก็จะเปลี่ยนไป เช่น อยากเป็นกลุ่มไฮโซบ้าง อยากรับการยอมรับจากกลุ่มไฮโซต่าง ๆ จึงมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มไฮโซ

นอกจากนี้ทัศนคติยังอาจเปลี่ยนไปได้ตามวัยที่เปลี่ยนไป เพราะมีประสบการณ์ชีวิตมากขึ้น เข้าใจโลกมากขึ้นจึงทำให้ความคิดความอ่านเปลี่ยนไปได้ เช่น เมื่อยังสาวเชื่อเรื่องดวงชะตาจึงชอบดูหมอดูมาก แต่เมื่อมีอายุมากขึ้นไม่เชื่อในเรื่องดวงแล้ว แต่เชื่อในกรรม หรือการกระทำเป็นสำคัญ องค์ประกอบของทัศนคติความสำคัญของทัศนคติต่อบุคคลและองค์กรหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. คนทุกคนจะมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งในทุก ๆ เรื่องของชีวิต ไม่อาจปฏิเสธได้ซึ่ง อาจจะทำให้คนคนนั้นมีอคติเกิดขึ้นได้ จึงต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของทัศนคติ

2. ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การตระหนักในทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเรื่องใด ก็ตามจะทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและคาดหมายพฤติกรรมของพนักงานได้ และถ้าผู้บริหารสามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานได้ ก็จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3. ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน จะทำให้มีผลทางพฤติกรรมเชิงลบเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นปัญหาขององค์กรต่อไป จึงควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทัศนคติเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นอยู่ และดำเนินการแก้ไขถ้าจำเป็น

ปัจจุบันการคัดเลือกคนเข้าทำงานในองค์กรทั้งหลายได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาจากทัศนคติเป็นอันดับแรก แล้วค่อยพิจารณาศักยภาพของบุคคลผู้นั้นคือเป็นคนเก่งด้วยก็ดี แต่ไม่จำเป็นต้องเก่งมากเพราะถ้าเก่งมากเกินไป (IQ สูง) อาจมีทัศนคติแบบปิดกั้น ไม่ยอมรับใครหรือไม่ยอมรับฟังก็จะเกิดปัญหาการทำงานภายในองค์กรได้ ในหลาย ๆ กิจการได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ว่า “Recruit from Attitude, Train for Skills.” โดยปกติทัศนคติของคนเรามักจะสอดคล้อง กับพฤติกรรมที่แสดงออก แต่ถ้าไม่สอดคล้องกันทฤษฎี Cognitive Dissonance Theory กล่าวว่า “บุคคลใด ๆ ถ้าทัศนคติไม่สอดคล้องกัน หรือทัศนคติไม่สอดคล้องกับพฤติกรรม คนเราจะเกิดความไม่สบายใจ เกิดความเครียด และจะต้องหาวิธีการบางอย่างเพื่อลดความไม่สอดคล้องนั้น” เช่น โรงงานที่เราทำงานอยู่ทิ้งขยะ และน้ำเสียลงในแม่น้ำ จะทำให้เราเกิดความเครียด เพราะทัศนคติของเรา คือ โรงงานทำไม่ถูกต้อง แต่เราต้องทำตาม เพราะเราเป็นพนักงานของที่นี่วิธีการบางอย่างที่อาจเกิดขึ้น คือ ลาออกไปจากองค์กรแห่งนี้ หรือตั้งตัวแทนไปคุยกับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัญหาและดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสมเสนอวิธีการอื่น ๆ ในการกำจัดมลภาวะ หรือแอบไปแจ้งหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลในปัญหาเรื่องนี้ ลดความตั้งใจในการทำงาน เพราะไม่ชอบไม่เห็นด้วย ทำใจให้ยอมรับสภาพอยู่ไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น วิธีการเหล่านั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ด้านทัศนคติ คือ การ

ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เช่น การทำใจให้ยอมรับ ด้านพฤติกรรม เป็นการดำเนินพฤติกรรมบางอย่างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ลาออกไปทำงานที่องค์กรใหม่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมดีกว่าที่แห่งนี้ โดยจะเป็นวิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไข (Conditions) ต่าง ๆ ดังนั้นความสำคัญ (Importance) คือ เรื่องนี้มีความสำคัญต่อจิตใจของเรามากน้อยแค่ไหนถ้ามีความสำคัญน้อย เราก็อาจปล่อยผ่านไป แต่ถ้ามีความสำคัญมาก เราก็มักต้องหาทางแก้ไขอย่างจริงจัง ทางเลือก (Choice) คือ เรามีทางเลือกอะไรบ้างที่อาจทำได้ ถ้าไม่มีทางเลือก เราก็คงต้องทน ต้องทำใจรับสภาพ เป็นต้น คนคนนั้นมีอิทธิพลต่อเรื่องนั้นแค่ไหน (Influence) จะสามารถตัดสินใจหรือผลักดันแก้ไขปัญหาอะไรได้ไหม เช่น ถ้าเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ เมื่อเสนอความคิดเห็นขึ้นไปก็อาจไม่มีน้ำหนักเท่าที่ควร รางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ (Rewards) ปัจจัยข้อนี้จะเป็นปัจจัยที่จะช่วยปรับสภาพจิตใจของเราให้ยอมรับหรือทำใจยอมรับต่อสภาพการณ์นั้น ๆ ได้ในระดับหนึ่ง

2.3 ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การพิพิธภัณฑวัตถุวิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพพช.)

องค์การพิพิธภัณฑวัตถุวิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การพิพิธภัณฑวัตถุวิทยาาสตร์แห่งชาติ พ.ศ. 2538 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2538 มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเพื่อดำเนินงานบริหารและพัฒนาโครงการจัดตั้งพิพิธภัณฑวัตถุวิทยาาสตร์ ซึ่งกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมจัดทำขึ้นเพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ มีภารกิจ คือ เป็นองค์กรของประเทศในการสร้างความเข้าใจของประชากรในเรื่องวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

1. ดำเนินการส่งเสริมและแสดงกิจกรรมหรือผลงานสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อให้ความรู้และความบันเทิงแก่ประชาชน
2. ดำเนินการรวบรวมวัตถุ จำแนกประเภทวัตถุจัดทำ บันทึกลักษณะ และสงวนรักษาผลงานสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. ดำเนินการส่งเสริมการวิจัย การให้บริการทางวิชาการและนิทรรศการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน
4. จัดนิทรรศการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

5. เป็นศูนย์กลางทางด้านข้อมูลและวิชาการเกี่ยวกับพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และให้บริการที่เกี่ยวข้องแก่งานหน่วยงานของรัฐและเอกชน

6. ร่วมมือกับองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในด้านการพัฒนาพิพิธภัณฑสถาน

7. ดำเนินกิจกรรมหรือธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการพิพิธภัณฑสถาน

วิสัยทัศน์

เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การสร้างและส่งเสริมความตระหนักด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความหลากหลายทางชีวภาพ

พันธกิจ

พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและความหลากหลายทางชีวภาพ ด้วยการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ การจัดกิจกรรม การวิจัยพัฒนา และการจัดการทุกรูปแบบที่มุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ กระบวนการและจิตวิทยาศาสตร์แก่สังคมไทย

ค่านิยม

สร้างความตระหนักทางวิทยาศาสตร์ เพื่อสร้างสังคมวิทยาศาสตร์ ให้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาชาติ “อพวช. ร่วมสร้างสรรค์วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน” โดยภารกิจหลักจะนำเสนอผ่านนิทรรศการถาวร นิทรรศการเคลื่อนที่ และนิทรรศการหมุนเวียน ซึ่งได้จัดแสดงภายในส่วนต่าง ๆ ของพิพิธภัณฑสถาน ดังนี้

พิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์ ภายในพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์มีการจัดแสดงนิทรรศการบนพื้นที่ 10,000 ตารางเมตรเป็นนิทรรศการที่เน้นการสื่อความหมายระหว่างผู้เข้าชมและนิทรรศการ โดยให้ผู้เข้าชมมีปฏิสัมพันธ์กับชุดนิทรรศการในรูปแบบที่สามารถค้นพบทดลองและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อที่มีความหลากหลายทั้งชิ้นงานนิทรรศการวิทยาศาสตร์ สื่อผสม แผ่นภาพประกอบคำอธิบาย และวัตถุตัวอย่างรูปแบบต่าง ๆ นี้ ซึ่งสามารถเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาและเรื่องราวของนิทรรศการที่จัดแสดงในแต่ละชั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งพิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าชม โดยมีการจัดแสดงนิทรรศการทั้งหมด 6 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ส่วนต้อนรับและแนะนำการเข้าชม นิทรรศการไฟฟ้า และนิทรรศการหมุนเวียน

ชั้นที่ 2 ประวัติความเป็นมาของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดินแดนวิทยาศาสตร์สำหรับเด็กและเยาวชน

ชั้นที่ 3 วิทยาศาสตร์พื้นฐาน และพลังงานรวมถึงชิ้นงานทดลองเพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ชั้นที่ 4 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย

ชั้นที่ 5 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์

ชั้นที่ 6 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภูมิปัญญาไทย

นอกจากนี้ ยังมีนิทรรศการเคลื่อนที่ของพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ นิทรรศการ โลกสีเขียว หัวข้อ “โลกร้อนแบบพอเพียง” ซึ่งได้ตกลงความร่วมมือกันระหว่างองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑ์ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเยาวชนและประชาชนเกี่ยวกับสภาวะโลกร้อนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งรณรงค์กระตุ้นให้รู้จักการปรับตัวและร่วมมือกันบรรเทาภาวะโลกร้อนให้ลดน้อยลงตามศักยภาพขององค์กรและแต่ละบุคคลที่สามารถทำได้เพื่อร้อนไม่สิ้นเปลืองและนิทรรศการชั่วคราว อาทิเช่น

1. นิทรรศการรำลึก 100 ปีพระปิยมหาราช
2. นิทรรศการหลักการทรงงานของพระเจ้าอยู่หัว
3. นิทรรศการนักเรียนเหรียญโอลิมปิกวิชาการและนักวิทยาศาสตร์ไทย
4. นิทรรศการ Hot Issue เรื่องภัยพิบัติคลื่นสึนามิถล่มประเทศญี่ปุ่นและวิกฤตนิวเคลียร์
5. นิทรรศการ DNA และ Genome ไขปัญหาเรื่องความแตกต่างการสืบพันธุ์ต่อลักษณะจากรุ่นพ่อรุ่นแม่ไปสู่รุ่นลูก
6. นิทรรศการ Recycle เรื่องการนำขยะมาใช้ใหม่
7. นิทรรศการภาพสะท้อน เน้นหลักการพื้นฐานของแสง การสะท้อนของแสง การมองเห็น และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีของแสง

พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา หรืออาคารธรรมชาติวิทยา บุญส่ง เลขะกุล ที่ได้ถือว่าเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลและจัดแสดงนิทรรศการทางธรรมชาติวิทยาที่สมบูรณ์แบบที่สดแห่งแรกของไทยบนเนื้อที่กว่า 1,100 ตารางเมตร ซึ่งนิทรรศการที่นำมาจัดแสดงภายในจะทำให้ผู้เข้าชมได้ทราบถึงประวัติทางธรรมชาติวิทยานับตั้งแต่การกำเนิดโลกสิ่งมีชีวิตที่ต้องอาศัยการวิวัฒนาการผ่านช่วงเวลาอันยาวนานจนถึงความหลากหลายทางชีวภาพของไทย โดยนิทรรศการแต่ละส่วนจะมีการนำเสนอความรู้ในรูปแบบที่แปลกใหม่ ดังนี้

ชั้นที่ 1 จัดแสดงออกเป็น 4 ส่วนนิทรรศการ คือ การกำเนิดโลก การกำเนิดสิ่งมีชีวิต วิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตและความหลากหลายทางชีวภาพ

ชั้นที่ 2 ห้องจัดแสดงเขาสัตว์ นายแพทย์บุญส่ง เลขะกุล จัดแสดงตัวอย่างสัตว์ สัตว์ฟอสซิล สัตว์เขาสัตว์ที่ค้นพบทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศอย่างเนื้อสมัน ละมั่ง กวางป่า วัวแดง กระตังควายป่าและแอนติโลป เป็นต้น ซึ่งเขาสัตว์ดังกล่าวได้รับการอุทิศจากทายาทนายแพทย์บุญส่งฯ

เพื่อให้ใช้ในการจัดแสดงและเป็นสมบัติของชาติสืบไป นอกจากนี้ ยังมีนิทรรศการเคลื่อนที่ที่
หมุนเวียนจัดแสดงตามสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งนิทรรศการเคลื่อนที่ของพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา
ประกอบด้วย

1. นิทรรศการชุด หมอบุญส่ง ผู้เพาะเมล็ดทางธรรมชาติ
2. นิทรรศการชุด สรรพสัตว์ป่า และพรรณพืช
3. นิทรรศการชุด มหัศจรรย์การอยู่รอดของชีวิต
4. นิทรรศการชุด วิวัฒนาการของสัตว์เลื้อยคลานสู่สัตว์ปีก
5. นิทรรศการชุด ปีกแห่งพฤษภษา
6. นิทรรศการชุด อัญมณีแห่งท้องทะเล “Jewel of Sea”
7. นิทรรศการชุด “Wings over Thailand”
8. นิทรรศการชุด Only in Thailand
9. นิทรรศการชุด เลื่อมพรายลายรุ้ง
10. นิทรรศการชุด Copyright Nature
11. นิทรรศการชุด Taxidermy คืนชีวิตให้ซากสัตว์

และนิทรรศการชั่วคราว อาทิเช่น

1. นิทรรศการชุด ภาพถ่ายสัตว์น้ำ
2. นิทรรศการชุด Taxidermy คืนชีวิตให้ซากสัตว์
3. นิทรรศการชุด ไดโนเสาร์ ภูเวียง โกซอรัส สิรินครเน่

พิพิธภัณฑ์เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสร้างขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเอง
ให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถเตรียมพร้อมรับมือและสามารถใช้
ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิต

1. นิทรรศการชุด ภาพในโทรศัพท์เคลื่อนที่ได้อย่างไร
2. นิทรรศการชุด Binary Code
3. นิทรรศการชุด โปรแกรมอ่านหน้าจอ Screen Reader
4. นิทรรศการชุด ฝ่าเสื่อดิจิตอล
5. นิทรรศการชุด Blue Screen
6. นิทรรศการชุด กลองดิจิตอล
7. นิทรรศการชุด Computer Vision

8. นิทรรศการชุด Game Wii ใช้วิธีการนำ Sensor มาตรวจจับการเคลื่อนไหวผสานกับเทคโนโลยีการส่งข้อมูลแบบไร้สาย

9. นิทรรศการชุด Mind Flex Game นำเสนอการใช้คลื่นสมองของมนุษย์ในการสั่งให้อุปกรณ์ต่าง ๆ ทำงานตามความต้องการได้

10. นิทรรศการชุด โทรทัศน์ 3D

11. นิทรรศการชุด iPad

12. นิทรรศการชุด Mind Storms เป็นชุดหุ่นยนต์ขนาดเล็ก

จัดตั้งศูนย์วิทยาศาสตร์ แหล่งเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันทันสมัยใจกลางกรุงเทพฯ มีพื้นที่ 3,000 ตารางเมตร ตั้งอยู่ ณ บริเวณชั้น 4 และชั้น 5 ของอาคารจัดตั้งจตุรัสจามจุรี บนถนนพระราม 4 บริเวณสามย่าน จัดตั้งขึ้นภายใต้แนวคิดวิทยาศาสตร์ในบรรยากาศอันทันสมัยตาม Life Style ของคนเมืองด้วยนิทรรศการ กิจกรรมและชิ้นงานวิทยาศาสตร์แบบ Interactive ที่ผู้ชมสามารถทดลอง สัมผัส เรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มีทั้งความสนุกสนาน ประกอบด้วย

ชั้น A โถงนิทรรศการสำหรับจัดแสดงนิทรรศการวิทยาศาสตร์ที่น่าสนใจพลัดเปลี่ยนหมุนเวียนตลอดปีสวนสนุกวิทยาศาสตร์ สนามเด็กเล่นเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของวัยเด็ก 3-8 ปี และมุมห้องสมุดวิทยาศาสตร์

ชั้น B พื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิทยาศาสตร์ที่สนุกสนานห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์การแสดงทางวิทยาศาสตร์และนิทรรศการบทเรียนในความมืด (Dialogue In the dark) และนิทรรศการชั่วคราว อาทิเช่น

1. นิทรรศการภาพถ่ายธรรมชาติของเกษม สนิทวงศ์ ณ อยุธยา

2. นิทรรศการท่องโลกวิทยาศาสตร์ ความลับในโลกนาโนนิทรรศการท่องโลกวิทยาศาสตร์ Discovery Science : The Secret of Nano World

3. นิทรรศการท่องโลกวิทยาศาสตร์ 50 ปีก้าวแรกของมนุษย์สู่อวกาศ

4. นิทรรศการวาดเส้นสายลายวิทยาศาสตร์

5. นิทรรศการการบิน (Flight)

6. นิทรรศการอัญมณีแห่งท้องทะเล

(รายงานประจำปีองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ, 2555)

2.4 งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งงานวิจัยต่างประเทศและในประเทศพบว่า มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวไว้ดังนี้

ณัฐธัญ ถนัทรบ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยด้านส่วนบุคคลของพนักงานการเดินรถ และในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสูง และในด้านความรักและภูมิใจในอาชีพการงาน สัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และความพึงพอใจในค่าตอบแทน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ภารกิจที่ควรปฏิบัติในการบริการ รวมทั้งการมอบหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มีโอกาสตัดสินใจมากขึ้นในขอบเขตกำหนด

รักษเกียรติ จิรันทร และคณะ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) : กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน พบว่าปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่หน่วยบริการสุขภาพในระดับที่น้อยคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สมยศ แยมเดือน (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศ อยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี และความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับดี สำหรับในการศึกษาครั้งต่อไปในเรื่องดังกล่าวควรศึกษาเพิ่มเติมในองค์กรที่ทำธุรกิจร่วมกัน เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทราบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

วิระวุฒิ อัดคนนท (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นลดลงจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในชั้น

ประหยัด เนื่องจากพนักงานไม่มีความภูมิใจ ไม่เห็นความสำคัญ และการเลื่อนขั้น ไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากการได้เลื่อนขั้น ดังนั้นบริษัทควรมีการเปลี่ยนแปลงระบบและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นพนักงาน สร้างความภูมิใจการยอมรับนับถือแก่ผู้ที่ได้รับคัดเลือกอย่างเต็มภาคภูมิ

เกษรี สร้อยมณีวงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ธนาคารออมสินเขตลำปาง โดยการศึกษาพบว่าลักษณะของงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานไม่มากนักน้อยขึ้นอยู่กับระบบงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดคุณลักษณะงานที่เหมาะสมกับพนักงานงานที่ทำก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การกำหนดด้านความก้าวหน้าในงานหากพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน และตัวกำหนดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานลุล่วงไปได้ด้วยดีประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ไพบุญย์ ตั้งใจ (2554) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัทแอมบาสิโนติสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน และหากมีการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 ในครั้งต่อไปควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรของรัฐและเอกชน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของหน่วยงานและองค์กรนั้น ๆ เพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ไปพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุก ๆ องค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พัชรีย์ ล้อมอนันตนนท์ (2554) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถโดยรวม ด้านเขาวนปัญญาโดยรวม ด้านความสนใจโดยรวม และด้านนิสัยใจคอโดยรวม อยู่ในระดับดี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีทักษะการทำงานอยู่ในระดับดี ทักษะการทำงานด้านเทคนิคโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับดี หากมีการวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว ควรทำการสำรวจปัจจัยดังกล่าวกับบริษัทอื่น ๆ ที่ดำเนินงานที่มีลักษณะงานคล้าย ๆ กัน

Bruce, J. (1990) ทำการศึกษาเรื่อง Age and work performance in Non Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการตรวจสอบอำนาจ การอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพในการทำงาน การจัดอันดับ การกำกับดูแล การปฏิบัติงาน เป็นที่คาดการณ์จากผลการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า ประสบการณ์ เป็นตัวทำนายที่ดีขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอายุ และยังพบว่าอายุและประสบการณ์ที่มาก แสดงให้เห็น ความสัมพันธ์ เชิงเส้นกับประสิทธิภาพการทำงาน

Verbeeten, F.H.M. (2008) ทำการวิจัยเรื่อง Performance management practices in public sector organization: Impact on performance ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีแรงสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และจะองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ก็จะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

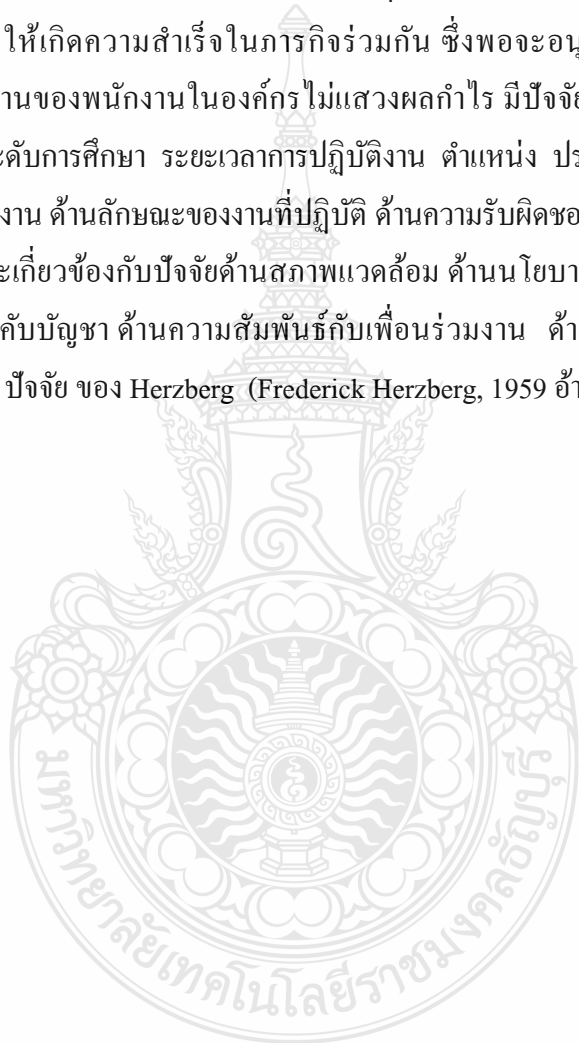
Francois, P. (2001) ทำการวิจัยเรื่อง Employee Care and the Role of Nonprofit Organizations ผลการวิจัยพบว่าองค์กรไม่แสวงผลกำไรมีความสามารถในการกระตุ้นให้พนักงานให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

Rodwell, J.J. (2004) ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Strategic HRM in for-profit and non -profit organizations in a knowledge - intensive industry. โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้การบริหารทางด้านสุขภาพ ในประเทศออสเตรเลีย ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ พบว่าทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฐมนิเทศ ปลุกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัลและประเมินรวมถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Judge, T.A., (2001) ทำการศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction - job performance relationship : A Qualitative and quantitative review. พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจ ในการทำงานและการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ไม่เป็นในทางเดียวกัน กล่าวคือ ลักษณะการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงาน แม้ว่าพนักงานบางคนจะได้รับการสนับสนุน

มากขึ้นกว่าคนอื่น ๆ แต่การวิจัยก็ไม่ได้ยืนยัน ถึงความสามัคคี ของรูปแบบใด ๆ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะ การขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่านข้างต้น พบว่ามีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งแตกต่างกันจากลักษณะพันธกิจขององค์กรนั้น ๆ และนอกจากกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดเพื่อเป็นบริบทของการทำงานภายในองค์กรแล้ว ยังคงต้องอาศัยปัจจัยอีกหลาย ๆ ด้านที่เข้ามาช่วยสนับสนุนเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่ถือ ส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความสำเร็จในภารกิจร่วมกัน ซึ่งพอจะอนุมานได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทั้งหมด คือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ประเภทงานที่สังกัด เงินเดือน รวมถึงทักษะในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงในสุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรนี้ โดยมุ่งเน้นการศึกษาขององค์การพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจไม่แสวงหาผลกำไร และดำเนินการวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรและรวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) จำนวน 233 คน ซึ่งแบ่งเป็นประชากรในกลุ่มเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ จำนวน 116 คน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน จำนวน 117 คน (ข้อมูลกองบุคลากร สำนักบริหาร 31 กันยายน 2556) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย เป็นเจ้าหน้าที่ทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุนในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ ร้อยละ 0.05 ทั้งหมด 150 คน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 47 - 49) ตามสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนด n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

N = จำนวนเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การพิพิธภัณฑศึกษาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)

e = ระดับคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ซึ่งกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร ซึ่งจากข้อมูลจำนวนประชากรทั้งหมดขององค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) จำนวนทั้งสิ้น 233 คน (ข้อมูลกองบุคลากร สำนักบริหาร 30 กันยายน 2556)

$$n = \frac{233}{1+(233)(0.05)^2}$$

$$n = 150 \text{ ตัวอย่าง}$$

3.1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ 150 ตัวอย่าง จากประชากรขององค์กรไม่แสวงผลกำไรทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

องค์กรไม่แสวงผลกำไร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ	116	75
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน	117	75
รวมทั้งสิ้น	233	150

และจากตารางการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จะได้จำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามตารางปรากฏ และจะดำเนินการเลือกการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ในขั้นสุดท้ายเพื่อการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 ได้ทำการศึกษา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร โดยมุ่งเน้นการศึกษาองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ภายใต้วัตถุประสงค์ในเรื่องดังกล่าว

3.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ใช้การประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้กำหนดค่าน้ำหนักดังกล่าวตามวิธีของ Likert (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น. 75) เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ใช้การประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้กำหนดค่าน้ำหนักดังกล่าวตามวิธีของ Likert (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.75) เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ซึ่งแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.74) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	การแปลความหมาย
5	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	ระดับความคิดเห็นมาก
3	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	ระดับความคิดเห็นน้อย
1	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วไปหาคุณภาพโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.2.3.1 นายสาคร ชนะไพฑูรย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และแผน

3.2.3.2 นางกรรณิการ์ วงศ์ทองศิริ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ และ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหาร

3.2.3.3 ดร.บุญณนิดา โสดา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์และวางแผนกองติดตามและ ประเมินผล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

จากนั้นนำผลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ
วัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า +1 คือ มีความสอดคล้อง

ค่า 0 คือ ไม่แน่ใจ

ค่า -1 คือ ไม่สอดคล้อง

ซึ่งต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูตรที่ได้
ในการคำนวณหาค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{e^1 + e^2 + e^3}{n}$$

โดย IOC คือ ค่าความสอดคล้องของคำถาม

e คือ ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทำการแปลงค่าดัชนีความสอดคล้องพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่าดัชนีมี
ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 มีความสอดคล้องกัน ค่าดัชนีมีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.6
ไม่มีความสอดคล้องกัน จากผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่ามีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อที่มี
ค่า IOC น้อยกว่า 0.6 คือ ได้ 0.33 จึงตัดออก ตารางแสดงค่าความสอดคล้องปรากฏในภาคผนวก

จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองกับประชากร
ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α - Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของ ครอน บาค (Cronbach) (อ้างถึงในกัลยา วานิชย์บัญชา,
2549, น.445) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
0.95 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้งานจริงได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการปริญญาโท
สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรียนเสนอ
ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ เทคโนโลยีธานี ถนนเลียบคลองห้า ตำบลคลองห้า
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจาก
พนักงาน

3.3.2 ทำการแจกและเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือนตุลาคม 2556

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร ที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ในกำกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ องค์กร พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) และได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ เพื่อแจกแจงความถี่ ในการจัดลำดับชั้นลักษณะของผู้ให้ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวัดการกระจายของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใช้ ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยในส่วนที่ 2 และ 3 กำหนดเกณฑ์การแปล ความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, น.75) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.50 – 4.49	มาก หรือ เห็นด้วย
2.50 – 3.49	ปานกลาง หรือ ไม่แน่ใจ
1.50 – 2.49	น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549, น.445) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ในองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านประชากรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ ใช้สถิติ Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติใช้สถิติ Multiple Linear Regression



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ชุด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้จากจำนวนประชากรทั้งหมด 233 คน ขององค์กรพิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) องค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และได้กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (t-Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงความถี่แบบ (F-Deviation)
ss	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Lest Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามเชิงปริมาณตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑน์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) โดยทำการแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	68	45.3
หญิง	82	54.7

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และเป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระดับอายุ

ระดับอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	2
25 - 35 ปี	85	56.7
36 - 45 ปี	48	32
46 - 55 ปี	12	8
55 ปีขึ้นไป	2	1.3

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระดับอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 และรองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	83	55.3
สมรส	62	41.3
หย่าร้าง/หม้าย	5	3.3

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และรองลงมาอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	7.3
ปริญญาตรี	88	58.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	34

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และจบการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4	2.7
15,000 - 20,000 บาท	95	63.3
20,001 - 25,000 บาท	22	14.7
25,001 - 30,000 บาท	12	8
30,001 - 35,000 บาท	7	4.7
มากกว่า 35,000 บาท	10	6.7

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระดับรายได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ในช่วงระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็น

ร้อยละ 63.3 และรองลงมา มีระดับรายได้ในช่วงระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	11	7.3
1 - 5 ปี	47	31.3
6 - 10 ปี	55	36.7
11 - 15 ปี	27	18
16 - 20 ปี	10	6.7

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และรองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงานวิชาการ	75	50
ลักษณะงานสนับสนุน	75	50
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละจำแนกลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 ลักษณะ มีจำนวนลักษณะงานละ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เท่า ๆ กัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ด้านความสำเร็จในงาน	25 (16.7)	99 (66)	23 (15.3)	3 (2)	-	3.97	0.634	มาก	(2)
2. ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	26 (17.3)	83 (55.3)	40 (26.7)	1 (0.7)	-	3.89	0.677	มาก	(4)
3. ด้านความรับผิดชอบ	24 (16)	98 (65.3)	28 (18.7)	-	-	3.97	0.590	มาก	(1)
4. ด้านลักษณะของงาน	34 (22.7)	76 (50.7)	37 (24.7)	3 (2)	-	3.94	0.744	มาก	(3)
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	15 (10)	44 (29.3)	64 (42.7)	23 (15.3)	4 (2.7)	3.29	0.936	ปาน กลาง	(5)
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	12 (8)	99 (66)	38 (25.3)	1 (0.7)	-	3.81	0.572	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ (อพวช.) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่ มาก และมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 3.81 (SD = 0.572) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบในงานเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 (SD = 0.590) ให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในงานเป็นอันดับสอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 (SD = 0.634) และให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของงานเป็นอันดับสาม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 (SD = 0.744)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยมุ่งใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1.ด้านค่าตอบแทน	6 (4)	37 (24.7)	80 (53.3)	24 (16)	3 (2)	3.13	0.797	ปานกลาง	(6)
2. ด้านนโยบายและ กฎระเบียบ	12 (8)	75 (50)	51 (34)	10 (6.7)	2 (1.3)	3.57	0.789	มาก	(5)
3. ด้านความสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชา	24 (16)	62 (41.3)	54 (36)	8 (5.3)	2 (1.3)	3.65	0.859	มาก	(3)
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	40 (26.7)	86 (57.3)	24 (16)	- (-)	- (-)	4.11	0.647	มาก	(1)
5. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	19 (12.7)	66 (44)	58 (38.7)	6 (4)	1 (0.7)	3.64	0.780	มาก	(4)
6. ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	21 (14)	79 (52.7)	46 (30.7)	4 (2.7)	- (-)	3.78	0.713	มาก	(2)
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	11 (14)	90 (52.7)	46 (30.7)	3 (2.7)	- (-)	3.73	0.623	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรพิพิธภัณฑิ์วิทยาศาสตร์ (อพวช.) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่ มาก และมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 3.73 (SD = 0.623) โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 (SD = 0.647) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ 3.78 (SD = 0.713) และรองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับคะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ 3.65 (SD = 0.859)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาพรวมแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	12 (8)	99 (66)	38 (25.3)	1 (0.7)	-	3.81	0.572	มาก	(1)
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	11 (14)	90 (52.7)	46 (30.7)	3 (2.7)	-	3.73	0.623	มาก	(2)
ภาพรวมด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน	25 (16.7)	105 (70)	20 (13.3)	-	-	4.03	0.543	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ (อพวช.) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่มาก และมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 4.03 (SD = 0.543) โดยที่ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 (SD = 0.572) และปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 (SD = 0.623)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ด้านความถูกต้องในงาน ภายในเวลาดำหนด	16 (10.7)	100 (66.7)	34 (22.7)	-	-	3.88	0.567	มาก	(3)
2. ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน	24 (16)	89 (59.3)	37 (24.7)	-	-	3.91	0.634	มาก	(2)
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า	31 (20.7)	85 (56.7)	32 (21.3)	2 (1.3)	-	3.97	0.689	มาก	(1)
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพ ในการทำงาน	20 (13.3)	100 (66.7)	30 (20)	-	-	3.93	0.575	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การพิพิธภัณฑศาสตร์ (อพวช.) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่มาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 3.93 (SD = 0.575) โดยลำดับที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 (SD = 0.689) รองลงมาคือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 (SD = 0.634)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์งานวิจัยโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์สมมติฐานแต่ละข้อดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 : ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.1 จำแนกตามเพศ

1.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ชาย	3.99	0.658	0.210	148	0.834
	หญิง	3.96	0.618			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	3.91	0.728	0.303	148	0.763
	หญิง	3.88	0.636			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	3.90	0.602	-1.447	148	0.150
	หญิง	4.04	0.576			
4. ด้านลักษณะของงาน	ชาย	3.94	0.751	0.081	148	0.986
	หญิง	3.94	0.743			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ชาย	3.22	1.077	-0.765	148	0.446
	หญิง	3.34	0.805			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	3.78	0.595	-0.060	148	0.510
	หญิง	3.84	0.555			

จากตารางที่ 4.12 ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศในภาพรวมปรากฏค่า t-test เท่ากับ -0.060 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.510 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปฏิเสธ H_1

1.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ชาย	3.25	0.904	1.694	148	0.093
	หญิง	3.02	0.684			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ชาย	3.54	0.888	-0.318	148	0.751
	หญิง	3.59	0.702			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.57	0.967	-1.036	148	0.313
	หญิง	3.72	0.758			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	4.06	0.689	-0.824	148	0.411
	หญิง	4.15	0.611			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	3.68	0.800	0.520	148	0.604
	หญิง	3.61	0.766			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ชาย	3.81	0.738	0.450	148	0.654
	หญิง	3.76	0.695			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	3.97	0.572	0.721	148	0.456
	หญิง	3.90	0.580			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามเพศ ในภาพรวมปรากฏค่า t-test เท่ากับ 0.721 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ชาย	3.78	0.595	-0.060	148	0.510
	หญิง	3.84	0.555			
2. ด้านปัจจัยค่าจ้าง	ชาย	3.97	0.572	0.721	148	0.472
	หญิง	3.90	0.580			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน	ชาย	4.06	0.543	0.517	148	0.606
	หญิง	4.01	0.555			

จากตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 0.517 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.606 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและปฏิเสธ H_1

1.2 จำแนกตามอายุ

1.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.824	4	0.206	0.506	0.732
	ภายในกลุ่ม	59.069	145	0.407		
	รวม	59.893	149			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.775	4	0.194	0.416	0.797
	ภายในกลุ่ม	67.518	145	0.466		
	รวม	68.293	149			

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.878	4	0.219	0.624	0.646
	ภายในกลุ่ม	51.015	145	0.352		
	รวม	51.893	149			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.671	4	0.168	0.297	0.879
	ภายในกลุ่ม	81.789	145	0.564		
	รวม	82.460	149			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.067	4	2.264	0.703	0.033*
	ภายในกลุ่ม	121.606	145	0.839		
	รวม	130.673	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.413	4	0.103	0.309	0.871
	ภายในกลุ่ม	48.361	145	0.334		
	รวม	48.773	149			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.309 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.871 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1 แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าของงานพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.703 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ H_1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันและปฏิเสธ H_0 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า
ในงาน จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	กลุ่ม I	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 25 ปี	25 -35 ปี	36 -45 ปี	46 – 55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	Mean 3.33	3.33	3.46	3.17	2.67	2.50
25 -35 ปี	3.33	-	-0.13 (0.538)	0.17 (0.760)	0.67 (0.261)	0.83 (0.321)
36 -45 ปี	3.46	-	-	0.29 (0.079)	0.79 (0.006*)	0.96 (0.145)
46 – 55 ปี	3.17	-	-	-	0.50 (0.093)	0.67 (0.315)
55 ปี ขึ้นไป	2.67	-	-	-	-	0.17 (0.812)
55 ปี ขึ้นไป	2.50	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่า LSD รายคู่ระดับความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามอายุพบว่า ช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และช่วงอายุระหว่าง 46 -55 ปี ของผู้ตอบสอบถาม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.79

1.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.586	4	0.147	0.226	0.923
	ภายในกลุ่ม	94.007	145	0.648		
	รวม	94.593	149			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.685	4	0.171	0.269	0.897
	ภายในกลุ่ม	92.149	145	0.636		
	รวม	92.833	149			

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจุนจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	12.864	4	3.216	4.802	0.001*
	ภายในกลุ่ม	97.110	145	0.670		
	รวม	109.973	149			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.305	4	0.326	0.776	0.543
	ภายในกลุ่ม	60.988	145	0.421		
	รวม	62.293	149			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.283	4	0.071	0.113	0.978
	ภายในกลุ่ม	90.277	145	0.623		
	รวม	90.560	149			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.835	4	0.209	0.404	0.805
	ภายในกลุ่ม	74.905	145	0.517		
	รวม	75.740	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยค่าจุน	ระหว่างกลุ่ม	1.676	4	0.419	1.275	0.283
	ภายในกลุ่ม	47.658	145	0.329		
	รวม	49.333	149			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.275 และมีค่าทางสถิติ Sig. เท่ากับระดับ 0.283 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1 แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอายุกับปัจจัยค่าจุน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้ค่า F-test เท่ากับ 4.802 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ H_1 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนแตกต่างกันและปฏิเสธ H_0 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

LSD

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
	Mean	กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 25 ปี	25 -35 ปี	36 -45 ปี	46 – 55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	-	0.11 (0.826)	0.69 (0.160)	0.75 (0.158)	0.50 (0.504)
25 -35 ปี	3.89	-	-	0.58 (0.000*)	0.64 (0.012*)	0.39 (0.502)
36 -45 ปี	3.31	-	-	-	0.06 (0.813)	-0.19 (0.751)
46 – 55 ปี	3.25	-	-	-	-	-0.25 (0.690)
55 ปี ขึ้นไป	3.50	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่า LSD แสดงรายคู่ระดับความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างช่วง อายุระหว่าง 25 - 35 ปี และช่วงอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ของผู้ตอบสอบถาม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.58 และเปรียบเทียบรายคู่ระหว่าง ช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และช่วงอายุระหว่าง 46 - 55 ปี ของผู้ตอบสอบถาม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.64

1.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.413	4	0.103	0.309	0.871
	ภายในกลุ่ม	48.361	145	0.334		
	รวม	48.773	149			
2. ด้านปัจจัยค่าจูง	ระหว่างกลุ่ม	1.676	4	0.419	1.275	0.283
	ภายในกลุ่ม	47.658	145	0.329		
	รวม	49.333	149			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.964	4	0.241	0.796	0.529
	ภายในกลุ่ม	43.870	145	0.303		
	รวม	44.833	149			

จากตารางที่ 4.19 ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.796 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.529 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปฏิเสธ H_1

1.3 จำแนกตามสถานภาพ

1.3.1 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.814	2	0.907	2.296	0.104
	ภายในกลุ่ม	58.079	147	0.395		
	รวม	58.893	149			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.154	2	0.077	0.167	0.847
	ภายในกลุ่ม	68.139	147	0.464		
	รวม	68.293	149			

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	0.554	1.604	0.204
	ภายในกลุ่ม	50.785	147	0.345		
	รวม	51.893	149			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.865	2	0.432	0.779	0.461
	ภายในกลุ่ม	81.595	147	0.555		
	รวม	82.460	149			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.939	2	1.969	2.284	0.105
	ภายในกลุ่ม	126.735	147	0.862		
	รวม	130.673	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.783	2	0.392	1.200	0.304
	ภายในกลุ่ม	47.990	147	0.326		
	รวม	48.773	149			

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.200 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.3.2 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.432	2	0.216	0.337	0.714
	ภายในกลุ่ม	94.162	147	0.614		
	รวม	94.593	149			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.601	2	0.300	0.479	0.621
	ภายในกลุ่ม	92.233	147	0.627		
	รวม	92.833	149			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.651	2	0.826	1.120	0.329
	ภายในกลุ่ม	108.322	147	0.737		
	รวม	109.973	149			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.097	2	0.048	0.114	0.892
	ภายในกลุ่ม	62.197	147	0.423		
	รวม	62.293	149			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.400	2	0.700	1.154	0.318
	ภายในกลุ่ม	89.160	147	0.607		
	รวม	90.560	149			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.153	2	0.077	0.149	0.862
	ภายในกลุ่ม	75.587	147	0.514		
	รวม	75.740	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.019	0.056	0.945
	ภายในกลุ่ม	49.296	147	0.335		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.056 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.945 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.3.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.783	2	0.392	1.200	0.304
	ภายในกลุ่ม	47.990	147	0.326		
	รวม	48.773	149			
2. ด้านปัจจัยค่าจูง	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.019	0.056	0.945
	ภายในกลุ่ม	49.296	147	0.335		
	รวม	49.333	149			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.191	2	0.095	0.314	0.731
	ภายในกลุ่ม	44.643	147	0.034		
	รวม	44.833	149			

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพค่า F-test เท่ากับ 0.314 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.731 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกันและปฏิเสธ H_1

1.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

1.4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.186	2	0.093	0.229	0.796
	ภายในกลุ่ม	59.708	147	0.406		
	รวม	59.893	149			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.970	2	1.485	3.342	0.038*
	ภายในกลุ่ม	65.324	147	0.444		
	รวม	68.293	149			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.611	2	0.805	2.355	0.099
	ภายในกลุ่ม	50.283	147	0.342		
	รวม	51.893	149			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.571	2	0.285	0.512	0.600
	ภายในกลุ่ม	81.889	147	0.557		
	รวม	82.460	149			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.539	2	1.769	2.046	0.133
	ภายในกลุ่ม	127.135	147	0.865		
	รวม	130.673	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.616	2	0.308	0.940	0.393
	ภายในกลุ่ม	48.158	147	0.328		
	รวม	48.773	149			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมปรากฏค่า F-test เท่ากับ 0.940 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1 แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือได้ค่า F-test เท่ากับ 3.342 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันและปฏิเสธ H_0 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้า
ในงานจำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean difference (I-J)			
	Mean	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
กลุ่ม I	Mean	3.55	3.84	4.06
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.55	-	0.30 (0.168)	0.51 (0.022*)
ปริญญาตรี	3.84	-	-	0.22 (0.065)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.06	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่า LSD แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการยอมรับนับถือ เปรียบเทียบรายคู่ระหว่าง ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าของผู้ตอบสอบถาม มีค่า Sig. ที่ 0.022 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.51

1.4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจูงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจูง จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจูง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.886	2	0.443	0.695	0.501
	ภายในกลุ่ม	93.708	147	0.637		
	รวม	94.593	149			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	0.233	2	0.117	0.185	0.831
	ภายในกลุ่ม	92.600	147	0.630		
	รวม	92.833	149			

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.600	2	0.300	0.403	0.669
	ภายในกลุ่ม	109.373	147	0.744		
	รวม	109.973	149			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.166	2	0.583	1.402	0.249
	ภายในกลุ่ม	61.128	147	0.416		
	รวม	62.298	149			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.171	2	0.085	0.139	0.871
	ภายในกลุ่ม	90.389	147	0.615		
	รวม	90.560	149			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.417	2	0.209	0.407	0.666
	ภายในกลุ่ม	75.323	147	0.512		
	รวม	75.740	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	0.638	0.530
	ภายในกลุ่ม	48.909	147	0.333		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมปรากฏค่า F-test เท่ากับ 0.638 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.530 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.616	2	0.308	0.940	0.393
	ภายในกลุ่ม	48.158	147	0.328		
	รวม	48.773	149			
2. ด้านปัจจัยค่าจูง	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	0.638	0.530
	ภายในกลุ่ม	48.909	147	0.333		
	รวม	49.333	149			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.630	2	0.315	1.048	0.353
	ภายในกลุ่ม	44.203	147	0.301		
	รวม	44.833	149			

จากตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมค่า F-test เท่ากับ 1.043 และค่า Sig. เท่ากับ 0.353 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและปฏิเสธสมมติฐาน H_1

1.5 จำแนกตามระดับรายได้

1.5.1 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.354	5	0.471	1.178	0.323
	ภายในกลุ่ม	57.540	144	0.400		
	รวม	59.893	149			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.020	5	0.404	0.878	0.498
	ภายในกลุ่ม	66.273	144	0.460		
	รวม	68.293	149			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.020	5	0.604	1.780	0.121
	ภายในกลุ่ม	48.873	144	0.339		
	รวม	51.893	149			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.344	5	0.269	0.477	0.793
	ภายในกลุ่ม	81.116	144	0.563		
	รวม	82.460	149			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.053	5	1.211	1.399	0.228
	ภายในกลุ่ม	124.621	144	0.865		
	รวม	130.673	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.292	5	0.058	0.173	0.972
	ภายในกลุ่ม	48.481	144	0.337		
	รวม	48.773	149			

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับรายได้ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.173 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.972 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.5.2 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกระดับรายได้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.788	5	0.358	0.555	0.734
	ภายในกลุ่ม	92.805	144	0.644		
	รวม	94.593	149			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	1.460	5	0.292	0.460	0.805
	ภายในกลุ่ม	91.374	144	0.635		
	รวม	92.833	149			
3. ด้านความสัมพันธ์กับคู่บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.418	5	0.884	1.206	0.310
	ภายในกลุ่ม	105.555	144	0.773		
	รวม	109.973	149			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.257	5	0.051	0.119	0.988
	ภายในกลุ่ม	62.037	144	0.431		
	รวม	62.293	149			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.641	5	0.281	0.205	0.960
	ภายในกลุ่ม	89.919	144	0.624		
	รวม	90.560	149			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.754	5	0.351	0.683	0.637
	ภายในกลุ่ม	73.986	144	0.514		
	รวม	75.740	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.439	5	0.488	1.498	0.194
	ภายในกลุ่ม	46.894	144	0.326		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกระดับรายได้ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.498 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.194 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.5.3 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับรายได้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.292	5	0.058	0.173	0.972
	ภายในกลุ่ม	48.481	144	0.337		
	รวม	48.773	149			
2. ด้านปัจจัยค่าจูน	ระหว่างกลุ่ม	2.439	5	0.488	1.498	0.194
	ภายในกลุ่ม	48.894	144	0.326		
	รวม	49.333	149			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.463	5	0.293	0.972	0.437
	ภายในกลุ่ม	43.370	144	0.301		
	รวม	44.833	149			

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับรายได้ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.972 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.437 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและปฏิเสธสมมติฐาน H_1

1.6 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.6.1 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.350	4	0.588	1.480	0.211
	ภายในกลุ่ม	57.543	145	0.397		
	รวม	59.893	149			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.868	4	0.467	1.020	0.399
	ภายในกลุ่ม	66.424	145	0.458		
	รวม	68.293	149			
3. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.900	4	0.225	0.640	0.635
	ภายในกลุ่ม	50.993	145	0.352		
	รวม	51.893	149			
4. ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.772	4	0.443	0.796	0.529
	ภายในกลุ่ม	80.688	145	0.556		
	รวม	82.460	149			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.474	4	1.118	1.285	0.279
	ภายในกลุ่ม	126.200	145	0.870		
	รวม	130.673	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.726	4	0.182	0.548	0.701
	ภายในกลุ่ม	48.047	145	0.331		
	รวม	48.773	149			

จากตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า ค่า F-test เท่ากับ 0.548 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.701 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกันและปฏิเสธ H_1

1.6.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.536	4	0.384	0.598	0.664
	ภายในกลุ่ม	93.058	145	0.642		
	รวม	94.593	149			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ระหว่างกลุ่ม	1.279	4	0.320	0.507	0.731
	ภายในกลุ่ม	91.554	145	0.631		
	รวม	92.833	149			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.904	4	1.726	2.428	0.050
	ภายในกลุ่ม	103.069	145	0.711		
	รวม	109.973	149			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.093	4	0.273	0.647	0.630
	ภายในกลุ่ม	61.200	145	0.422		
	รวม	62.293	149			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.194	4	0.549	0.900	0.466
	ภายในกลุ่ม	88.366	145	0.609		
	รวม	90.560	149			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.633	4	1.158	2.362	0.056
	ภายในกลุ่ม	71.107	145	0.490		
	รวม	75.740	149			
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.143	4	0.536	1.646	0.166
	ภายในกลุ่ม	47.190	145	0.325		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่ามีค่า F-test เท่ากับ 1.646 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

1.6.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.726	4	0.182	0.548	0.701
	ภายในกลุ่ม	48.047	145	0.331		
	รวม	48.773	149			
2. ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2.143	4	0.536	1.646	0.166
	ภายในกลุ่ม	47.190	145	0.325		
	รวม	49.333	149			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.160	4	0.290	0.963	0.430
	ภายในกลุ่ม	43.673	145	0.301		
	รวม	44.833	149			

จากตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.963 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.430 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและปฏิเสธสมมติฐาน H_1

1.7 จำแนกตามลักษณะงาน

1.7.1 ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ
จำแนกตามลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	ลักษณะงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1.ด้านความสำเร็จในงาน	วิชาการ	4.00	0.697	0.514	148	0.608
	สนับสนุน	3.93	0.567			
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	วิชาการ	4.04	0.687	2.709	148	0.008*
	สนับสนุน	3.75	0.639			
3.ด้านความรับผิดชอบ	วิชาการ	4.07	0.644	1.955	148	0.052
	สนับสนุน	3.88	0.519			
4.ด้านลักษณะของงาน	วิชาการ	4.13	0.759	3.286	148	0.001*
	สนับสนุน	3.75	0.680			
5.ด้านความก้าวหน้าในงาน	วิชาการ	3.64	0.925	4.976	148	0.000*
	สนับสนุน	2.93	0.811			
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	วิชาการ	3.95	0.065	2.926	148	0.004*
	สนับสนุน	3.68	0.063			

จากตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจจำแนกตามลักษณะงาน ในภาพรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 2.926 และมีค่า Sig. ที่ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยที่ 3.95 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยที่ 3.68 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านยอมรับนับถือมีค่า t-test เท่ากับ 2.709 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านลักษณะของงานมีค่า t-test เท่ากับ 3.286 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความก้าวหน้าในงานมีค่า t-test เท่ากับ 4.976 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่า Sig. ที่น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน และปฏิเสธสมมติฐาน H_0

1.7.2 ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้าง

จำแนกตามลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง	ลักษณะงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	วิชาการ	3.21	0.934	1.336	148	0.184
	สนับสนุน	3.04	0.625			
2. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	วิชาการ	3.57	0.918	0.103	148	0.918
	สนับสนุน	3.56	0.642			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	วิชาการ	3.80	0.915	2.115	148	0.036*
	สนับสนุน	3.51	0.778			
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	วิชาการ	4.29	0.632	3.682	148	0.000*
	สนับสนุน	3.92	0.610			
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	วิชาการ	3.80	0.805	2.560	148	0.011*
	สนับสนุน	3.48	0.723			
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	วิชาการ	3.91	0.738	2.204	148	0.029*
	สนับสนุน	3.65	0.668			
ภาพรวมด้านปัจจัยค่าจ้าง	วิชาการ	3.99	0.626	1.136	148	0.258
	สนับสนุน	3.88	0.519			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามลักษณะงาน ในภาพรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 1.136 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.258 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_0 ลักษณะงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 โดยที่ลักษณะงาน วิชาการมีค่าเฉลี่ยที่ 3.99 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยที่ 3.88 แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่า t-test เท่ากับ 2.115 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่า t-test เท่ากับ 3.682 และมีค่า Sig. เท่ากับ

0.000 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า t-test เท่ากับ 2.560 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่า t-test เท่ากับ 2.204 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งทั้ง 4 ด้านมีค่า Sig. ที่น้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน และปฏิเสธสมมติฐาน H_0

1.7.3 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมจำแนกตาม

ลักษณะงาน		t-test for Equality of Means					
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน		ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
ในภาพรวม							
1. ด้านปัจจัยจูงใจ	วิชาการ		3.95	0.065	2.926	148	0.004*
	สนับสนุน		3.68	0.063			
2. ด้านปัจจัยค่าจ้าง	วิชาการ		3.99	0.626	1.136	148	0.258
	สนับสนุน		3.88	0.519			
ภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงาน		วิชาการ	4.12	0.592	1.953	148	0.053
		สนับสนุน	3.95	0.490			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามลักษณะงาน ในภาพรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 1.953 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.053 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และเมื่อพิจารณาในด้านปัจจัยจูงใจพบว่าค่า t-test เท่ากับ 2.929 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_1 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและปฏิเสธสมมติฐาน H_0

สมมติฐานข้อที่ 2 : ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ชาย	3.87	0.544	-0.242	148	0.809
	หญิง	3.89	0.588			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ชาย	4.01	0.611	1.797	148	0.074
	หญิง	3.83	0.644			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ชาย	4.04	0.679	1.255	148	0.211
	หญิง	3.90	0.696			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพ	ชาย	3.97	0.572	0.721	148	0.472
	หญิง	3.90	0.580			

จากตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 0.721 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.472 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปฏิเสธ H_1

2.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	1.091	4	0.273	0.846	0.498
	ภายในกลุ่ม	46.749	145	0.322		
	รวม	47.840	149			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.544	4	0.636	1.609	0.175
	ภายในกลุ่ม	57.329	145	0.395		
	รวม	59.873	149			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	3.278	4	0.819	1.759	0.140
	ภายในกลุ่ม	67.556	145	0.466		
	รวม	70.833	149			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.676	4	0.419	1.275	0.283
	ภายในกลุ่ม	47.658	145	0.329		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.37 ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวมปรากฏค่า F-test เท่ากับ 1.275 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.283 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปฏิเสธ H_1

2.3 สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน
จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	0.805	2	0.402	1.257	0.287
	ภายในกลุ่ม	47.035	147	0.320		
	รวม	47.840	149			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.067	2	0.033	0.082	0.921
	ภายในกลุ่ม	59.806	147	0.407		
	รวม	59.873	149			

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน
จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.283	2	0.142	0.295	0.745
	ภายในกลุ่ม	70.550	147	0.480		
	รวม	70.833	149			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.038	2	0.019	0.056	0.945
	ภายในกลุ่ม	49.296	147	0.335		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.056 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.945 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน
จำแนกตามระดับระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	0.471	2	0.236	0.731	0.483
	ภายในกลุ่ม	47.369	147	0.322		
	รวม	47.840	149			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.179	2	0.090	0.220	0.802
	ภายในกลุ่ม	59.694	147	0.406		
	รวม	59.873	149			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	0.299	2	0.150	0.312	0.733
	ภายในกลุ่ม	70.534	147	0.480		
	รวม	70.833	149			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.424	2	0.212	0.638	0.530
	ภายในกลุ่ม	48.909	147	0.333		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับระดับการศึกษาในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 0.638 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.530 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

2.5 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.059	5	0.412	1.295	0.269
	ภายในกลุ่ม	45.781	144	0.318		
	รวม	47.840	149			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.402	5	0.680	1.735	0.130
	ภายในกลุ่ม	56.471	144	0.392		
	รวม	59.873	149			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	3.010	5	0.602	1.278	0.276
	ภายในกลุ่ม	67.823	144	0.471		
	รวม	70.833	149			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.439	5	0.488	1.498	0.194
	ภายในกลุ่ม	46.894	144	0.326		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.498 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.194 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.799	4	0.700	2.252	0.066
	ภายในกลุ่ม	45.041	145	0.311		
	รวม	47.840	149			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.441	4	0.860	2.210	0.071
	ภายในกลุ่ม	56.432	145	0.389		
	รวม	59.873	149			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ระหว่างกลุ่ม	4.464	4	1.116	2.438	0.050
	ภายในกลุ่ม	66.369	145	0.458		
	รวม	70.833	149			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.143	4	0.536	1.646	0.166
	ภายในกลุ่ม	47.190	145	0.325		
	รวม	49.333	149			

จากตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.646 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.166 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1

2.7 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน
จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ลักษณะงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	SD	t	df	Sig.
1. ด้านความถูกต้องของงานภายใน เวลาที่กำหนด	วิชาการ	3.95	0.590	1.446	148	0.150
	สนับสนุน	3.81	0.538			
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	วิชาการ	4.03	0.677	2.218	148	0.028*
	สนับสนุน	3.80	0.569			
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	วิชาการ	4.01	0.780	0.828	148	0.409
	สนับสนุน	3.92	0.587			
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพ	วิชาการ	3.99	0.626	1.136	148	0.258
	สนับสนุน	3.88	0.519			

จากตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมพบว่าค่า t-test เท่ากับ 1.136 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.258 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่แสดงว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธ H_1 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานมีค่า t-test เท่ากับ 2.218 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ลักษณะงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ซึ่งมากกว่าลักษณะงานสนับสนุนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ที่แสดงว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันและปฏิเสธ H_0

สมมติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X_T) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Y_T) ของพนักงานในองค์การพิพิธภัณฑน์วิทยาาสตร์แห่งชาติ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการ ดังนี้

- X คือ ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้ x_1 ตัวที่ 2 จะใช้ x_2
- Y คือ ค่าตัวแปรตาม
- β_0 คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0
- β_1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น จะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

- e คือ ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า Y
 โดยค่า Y จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ
 ในการกำหนดสมมติฐานกำหนดให้ตัวแปรตาม คือ
 Y_1 คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด
 Y_2 คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
 Y_3 คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
 Y_T คือ ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม

และตัวแปรอิสระ คือ

x_1 คือ ปัจจัยจูงใจ

x_2 คือ ปัจจัยค่าจูน

x_T คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

เขียนสมการ ได้ดังนี้

$$Y \text{ คือ } \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + e$$

$$\hat{Y} \text{ คือ } b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + e$$

3.1 ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูน (x_2) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด

H_0 : ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูน (x_2) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด (Y_1)

H_1 : ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูน (x_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด (Y_1)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจูน (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด Y_1

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.529(a)	0.279	0.274	0.483

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ

จากตารางที่ 4.43 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ที่ 0.529 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม R Square ได้เท่ากับร้อยละ 27.9

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด (Y_1)

ตัวแปร ทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.589	0.305		5.208	0.000
ปัจจัยจูงใจ(X_1)	0.601	0.079	0.529	7.574	0.000*

a Dependent Variable: ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_1 และ H_0 สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้ $Y_1 = 1.589 + 0.601X_1$

3.2 ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

H_0 : ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์ของงาน (Y_2)

H_1 : ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์ของงาน (Y_2)

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูง (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์ของงาน (Y_2)

ตัวแปร ทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.539(a)	0.291	0.286	0.536

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ

จากตารางที่ 4.45 สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจ (X_1) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบรรลुวัตถุประสงค์ของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ที่ 0.539 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม R Square ได้เท่ากับร้อยละ 29.1

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค้ำจุน (X_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์ของงาน (Y_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.299	0.339		3.837	0.000
ปัจจัยจูงใจ(X_1)	0.686	0.088	0.539	7.785	0.000*

a Dependent Variable: ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานที่ H_1 และ H_0 สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้ $Y_2 = 1.299 + 0.686 X_1$

3.3 ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

- H_0 : ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Y_3)
- H_1 : ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Y_3)

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Y_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.490(a)	0.240	0.235	0.603
2	0.513(b)	0.263	0.253	0.596

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ที่ 0.490 และ 0.513 ตามลำดับ และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม R Square ได้เท่ากับร้อยละ 24.0 และ 26.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.163	0.390		2.980	0.003
ปัจจัยจูงใจ	0.484	0.133	0.350	3.639	0.000*
ปัจจัยค้ำจุน	0.263	0.122	0.207	2.157	0.033

a Dependent Variable: ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_1 และ H_0 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ ดังนี้ $\hat{Y}_3 = 1.163 + 0.484 X_1 + 0.263 X_2$

3.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

H_0 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

H_1 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค้ำจุน (x_2) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจ้าง (x_2) มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.628(a)	0.395	0.391	0.405

a Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัยค่าจ้าง (x_2) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ที่ 0.628 และสามารถทำนาย ค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม R Square ได้เท่ากับร้อยละ 39.5

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (x_1) ปัจจัย ค่าจ้าง (x_2) มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.424	0.256		5.561	0.000*
ปัจจัยจูงใจ	0.655	0.067	0.628	9.829	0.000*

a Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และ H_1 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใน การทำงานมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้ $\hat{Y}_T = 1.424 + 0.655 x_1$

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.51

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ				
	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านลักษณะของงาน	ด้านความก้าวหน้าในงาน
1. เพศ	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-	✓
3. สถานภาพ	-	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	✓	-	-	-
5. ระดับรายได้	-	-	-	-	-
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
7. ลักษณะของงานที่ทำ	-	✓	-	✓	✓

ให้ ✓ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง
- คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ด้านคำตอบแทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน				
		ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านความมั่นคงในการทำงาน
1. เพศ	-	-	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	✓	-	-	-
3. สถานภาพ	-	-	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	-	-	-	-	-
5. ระดับรายได้	-	-	-	-	-	-
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
7. ลักษณะของงานที่ทำ	-	-	✓	✓	✓	✓

ให้ ✓ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง
- คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.52

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการทำงานพนักงาน		
	ด้านความถูกต้องในงาน ภายในเวลาที่กำหนด	ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ของงาน	ด้านการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า
1. เพศ	-	-	-
2. อายุ	-	-	-
3. สถานภาพ	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	-	-	-
5. ระดับรายได้	-	-	-
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-
7. ลักษณะของงานที่ทำ	-	✓	-

ให้ ✓ คือ มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง
- คือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการทดสอบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.53

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	สมการปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
1. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด	$\hat{Y}_1 = 1.589 + 0.601X_1$ (0.000*)
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ของงาน	$\hat{Y}_2 = 1.299 + 0.686 X_1$ (0.000*)
3. ด้านการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า	$\hat{Y}_3 = 1.163 + 0.484 X_1 + 0.263 X_2$ (0.000*) (0.033*)
4. ประสิทธิภาพในภาพรวม	$\hat{Y}_T = 1.424 + 0.655 X_1$ (0.000*)

โดยที่ X_1 คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

X_2 คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหากำไร จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูลในครั้งนี้ และนำใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ เพื่อแจกแจงความถี่ ในการจัดลำดับชั้นลักษณะ ของผู้ให้ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวัดการกระจาย ของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใช้ข้อมูล และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างและในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ต้องทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 68 คน และเพศหญิง จำนวน 82 คน และมีอายุตั้งแต่ 25 - 35 ปี มีสถานภาพโสดจำนวน 83 คน และสมรสจำนวน 62 คน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 88 คน และปริญญาโท หรือสูงกว่าจำนวน 51 คน และมีระดับรายได้อยู่ที่ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 95 คน และระดับ รายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 22 คน โดยมีอายุการทำงานส่วนมากที่ 6 - 10 ปี จำนวน 55 คน และอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 47 คน แยกลักษณะงานสนับสนุน และลักษณะงานวิชาการ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คนเท่า ๆ กัน

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับที่ มาก ทั้งปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนและเมื่อพิจารณาลงในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นใน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบมาเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามให้

ความเห็นใน 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นอยู่ในระดับที่ มาก และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้านของประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามาเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานผลการศึกษ พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้พบว่าอายุที่ต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และประสิทธิภาพในภาพรวม

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร จากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ขององค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับระดับอายุที่ต่างกัน

มีผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่มีผลต่อ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้าน ความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึง สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็น องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับ การตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้วจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึง พอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิด ความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงาน มาสู่ความ พร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจจะต้องมี ค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน พนักงานองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ให้ความสำคัญกับลักษณะ ของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี ลีมนันตนนท์ (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่พบว่าปัจจัยด้านข้อมูลประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน และช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในภาพรวมของการทำงานอยู่ในระดับที่มาก และประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการอยู่ในระดับที่มาก เช่นเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงาน วิจัยของ Bruce, J.A., (1990) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Age and work performance in Non-Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type เป็นการตรวจสอบเรื่องของอำนาจและอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจากการคาดการณ์ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์เป็นตัวทำนายที่ดี กล่าวคือเมื่อมีอายุการทำงานที่มากขึ้นประสิทธิภาพในการทำงานย่อม มีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิภาพ

ในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ซึ่งมี 2 ลักษณะงาน คือ ประเภทงานวิชาการ และประเภทงานสนับสนุน หากได้รับการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างควมเข้าใจบทบาท หน้าที่ ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรี ศรีอยมณีนวษ์ (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ตัวกำหนดประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตลำปาง โดยการศึกษาพบว่าลักษณะของงานย่อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับระบบงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดคุณลักษณะงานที่เหมาะสมแก่พนักงานย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น

5.2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พนักงานในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Francois, P. (2001) วิจัยเรื่อง Employee Care and the Role of Nonprofit Organizations ผลการวิจัยพบว่า องค์กรไม่แสวงหากำไรมีความสามารถในการกระตุ้นให้พนักงานให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยที่องค์กรต้องสร้างความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเต็มใจสอดคล้องกับสมมุติฐาน และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และประสิทธิภาพในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Verbeeten, F.H.M. (2008) ที่ทำการวิจัยเรื่อง Performance management practices in public sector organization : Impact on performance เป็นการศึกษาความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินงานเชิงปริมาณและประสิทธิภาพการทำงานเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลจากการสำรวจจาก 93 องค์กรภาครัฐในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้น จะต้องมีแรงสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

จากภาพรวมทั้งหมดสรุปได้ว่า พนักงานในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ให้ความสำคัญกับเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านความถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุ

วัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงในสุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความรักในงานเป็นการกระตุ้นความพึงพอใจใน และปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อทฤษฎี 2 ปัจจัยมากเท่าใด ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น อพวช. ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงาน การพัฒนางานจากการปฏิบัติงาน และเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodwell, J.J. (2004) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge - intensive industry โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้บริการทาง ด้านสุขภาพในประเทศออสเตรเลีย ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ พบว่าทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฐมนิเทศปลูกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัลและประเมินรวมถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson (1913 อ้างถึง ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) คือ การกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals) การใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense) การให้คำแนะนำที่ดีมีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel) การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal) การมีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information) การมีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching) การมีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules) การมีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions) การดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations) การมาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions) และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

5.3 ปัญหาอุปสรรค

5.3.1 งานชิ้นนี้มีอุปสรรคในเรื่องของงบประมาณในการจัดทำ จึงสามารถกำหนดขอบเขตองค์กรไม่แสวงผลกำไรได้เพียงองค์กรเดียว คือ องค์กรพิพิธภัณฑศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจไม่แสวงหาผลกำไร มุ่งเน้นการสร้างภาพลักษณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้กับเยาวชนและประชาชนในประเทศไทย

5.3.2 พนักงานส่วนหนึ่งขององค์กรพิพิธภัณฑศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) เดินทางไปทำงานต่างจังหวัดและรวมถึงการไปศึกษาต่อต่างประเทศ จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้ 100 % นอกจากนี้แบบสอบถามบางส่วนส่งที่กลับมายังไม่มีความสมบูรณ์เพียงพอให้ทำการวิเคราะห์ ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ 150 ตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 233 คน ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 15-30 % ของประชากรขององค์กรพิพิธภัณฑศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ตาราง Robert V. Krejcie (1970, น. 608 - 609 อ้างถึง ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

5.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ โดยดูจากผลงานและใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ รวมทั้งรางวัลเชิดชูเกียรติต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้น และเกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างไว้ซึ่งภารกิจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกิจกรรมสนทนากันในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือความรู้สึกอันจะเป็นการลดช่องว่างระหว่างกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. องค์กรควรพิจารณาถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทั้ง 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ลักษณะงานวิชาการ และลักษณะงานสนับสนุน เนื่องจากงานทั้งสองลักษณะมีความสำคัญ อันจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้มีความสอดคล้องกับทั้งสองลักษณะงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ในบทบาทหน้าที่ของแต่ละ

ลักษณะงานถึงความสำคัญของแต่ละงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างการทำงาน

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรยกระดับความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความเข้มแข็งให้มากยิ่งขึ้น และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจัดทำเป็นแผนแม่บท การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงไปถึงแผนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กร

2. องค์กรควรจัดทำแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาชีพ และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่เป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นเป้าหมายให้กับบุคลากรขององค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. องค์กรมีภารกิจเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(knowledge management)ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมถึงความหลากหลายทางชีวภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ในตัวบุคคลที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และรวมถึงผู้เป็นฝ่ายสนับสนุนทุกฝ่าย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านอายุการทำงานที่สิ้นสุดเมื่ออายุ 60 ปี (เกษียณอายุ) ควรจัดทำระบบการถ่ายโอนองค์ความรู้จากตัวบุคคลสู่ตัวบุคคล

4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ และต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.5.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดหากขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวโน้มของลักษณะงานที่จะมีความจรรักษ์ที่ดีต่อองค์กร

5.5.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากลักษณะงานที่แตกต่างนำไปวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อที่จะได้มีความหลากหลายของข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- เกษรี สร้อยมณีวงษ์. (2553). **ตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตลำปาง.** (สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.** (บทความงานวิจัย, วารสารวิชาการปทุมวัน).
- ณัฐธัญ ถนัทรบ. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. คณะกรรมการว่าด้วยการปฏิบัติการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ : สำนักงาน ก.พ.**
- ธีรวิภา เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : วิทยาการพิมพ์.**
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ.**
- พัชรี ลีมนันตนนท์. (2553). **ปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.** (สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษาบริษัทแอมบาสิโนดิสตรี จำกัด.** (วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- รักษ์เกียรติ จิรันทร และคณะ. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) : กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน.** (บทความงานวิจัย, สงขลานครินทร์เวชสาร).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.**
- วิชา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร. กรุงเทพฯ : เอิร์ควีย์ เอ็ดดูเคชั่น.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีระวุฒิ อุตตมนนท์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับเครื่องบินใช้ธุรกิจบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมยศ นาวิการ. (2529). การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร MBO. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2545). รายงานข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สมยศ เข้มเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีเน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย พ.ศ. 2549 - 2551. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ. (2555). รายงานประจำปี 2555. ปทุมธานี : สำนักงาน.
- อุบลวรรณ เอกทุ่งบัว. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน).
- Bruce, J.A., David, A., & Mcdaniel, A.W.M. (1990). **Age and Work. Performance In Non- Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type.** Academy of Management.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization.** New York: Mc Milan Company.
- Francois, P. (2001). **Employee Care and the Role of Non-Profit Organizations.** Seoul National University, Republic of Korea.
- Friskin, P., & Elizabeth, K.K. (2001). **The Price of Doing Good: Executive Compensation In Non- Profit Organization.** Hauser Center Working.

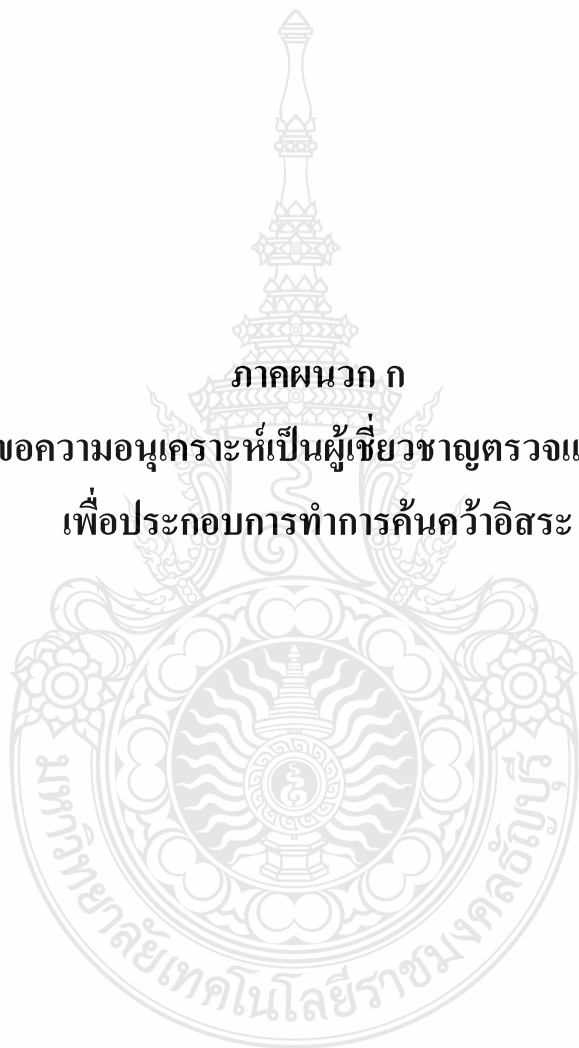
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gilmer, V., & Haller, B. (1976). **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Harrington, E. (1913). **Twelve Principles of Efficiency**. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Block, B. (1959). **The Motivation to work**. New York : Wiley.
- Herbert, A.S. (1960). **Administrative Behavior**. New York : MC Milan.
- Herzberg, F. (1966). **Work and the Nature of Man**. New York : The World Publishing.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Joyce E., & Gregory, K. (2001). **The job satisfaction - job performance relationship : A qualitative and quantitative review**. American Psychological Association.
- Mowday, R.T., Lyman, W.P., & Dubit, R. (1974). **Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units**. Elsevier B.V.
- Maslow, A.M. (2013). **Eupsychian Management Organizational Behavior**. Person Education.
- Oland, S.J., & Turner, E.M. (2011). **The Organizational Behavior Reader**. Person Education, Inc.
- Rodwell, J.J., & Stephen, T.T. (2004). **Strategic HRM In For-Profit And Mon-Profit Organizations In A Knowledge-Intensive Industry**. Routledge Taylor & Francis Ltd.
- Stephen, P., & Robbins, J.A. (2013). **Organizational Behavior**. Person Education.
- Verbeeten, F.H.M. (2008). **Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance**. Emerald Group Publishing Limited.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ



ขอรับตีพิมพ์ในวิทยุชุมชนท้องถิ่น
วันที่ 40X3
วันที่ 16, 16, 56 / 11:36



ที่ ศธ ๐๕๓๗.๐๖ / ๕๖๗๖

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๕๖


เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบวัดผลเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน นายสาทร ชะเมโฑชูรี รองผู้อำนวยการ องค์การศึกษาค้นคว้าอิสระ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบตามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัตนาภรณ์ จันทร์ยัง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร" โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ศารณี พิมพ์่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบ
แบบสอบตามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ขอประนีประนอมส่งเอกสารดังกล่าวไป

ซึ่งเรียนเอาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จึงขอขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศารณี พิมพ์่างทอง
ผู้อำนวยการศูนย์
คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐๒-๕๙๑๙๔๓๕-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๙๑๙๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนาภรณ์ จันทร์ยัง
โทร. ๐๘๙ ๗๐๕ ๘๙๕๘

จดหมายถึงคณาจารย์และบุคลากร
วันที่ ๑๑/๑๒/๒๕๖๓
วันที่ 16/12/26 14:52 น.



ที่ ศษ ๐๕๓๘.๐๖ / ๕๖๗๕

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นศูนย์สำรวจตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางกรรณิการ์ วงศ์ทองศิริ รองผู้อำนวยการ องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวรัตนชนก จันทร์ัง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไมโครและเอสเอ็มอี" โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ศรดาณี พิมพ์ทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ส่งแบบสอบถามด้วย จักขอขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรดาณี พิมพ์ทอง
ผู้อำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ตำแหน่งงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๓๕๔๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๓๕๔๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวรัตนชนก จันทร์ัง

โทร. ๐๘๙ ๗๐๕ ๘๕๕๘



ที่ ศธ ๐๕๐๗๘.๐๖ / ๔๖๗๗

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรงแบบสมัครเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน ดร.บุณยนิศา ไสกา นักวิชาการศึกษาและวางแผน กองศึกษาคณะบริหารธุรกิจ
ซึ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวฉัตรนิพนธ์ จันทร์ยัง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร" โดยมี ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิภพช่างทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ให้ขอความช่วยเหลือจากท่านเพื่อตรวจสอบ
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ไว้ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาวดี สักดิ์สิทธิ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการศึกษาคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๗๗๘๕๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๗๗๘๕๖

ผู้ประสานงาน นางสาวฉัตรนิพนธ์ จันทร์ยัง

โทร. ๐๘๙๗๐๖๔๕๕๘

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์หาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญ



ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ข้อที่	การให้คะแนน			ผลรวมการให้คะแนน	ค่า IOC	ผลดัชนีความสอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
ข้อ 1	+1	+1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	0	+1	2/3	0.67	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
3. ด้านความรับผิดชอบ						
ข้อ 1	+1	+1	0	3/3	0.67	สอดคล้อง
ข้อ 2	0	+1	+1	3/3	0.67	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
4. ด้านลักษณะงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การให้คะแนน			ผลรวมการให้ คะแนน	ค่า IOC	ผลดัชนีความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน						
ข้อ 1	0	+1	+1	3/3	0.67	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	0	+1	3/3	0.67	สอดคล้อง
6. ด้านค่าตอบแทน						
ข้อ 1	- 1	+1	- 1	1/3	- 0.33	ไม่สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
7. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	0	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

ข้อที่	การให้คะแนน			ผลรวมการให้ คะแนน	ค่า IOC	ผลดัชนีความ สอดคล้อง
	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
12. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 5	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
13. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
14. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า						
ข้อ 1	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 2	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 3	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง
ข้อ 4	+1	+1	+1	3/3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม



แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. SIJ1 ด้านความสำเร็จในงาน 1
2. SIJ2 ด้านความสำเร็จในงาน 2
3. SIJ3 ด้านความสำเร็จในงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SIJ1	6.0667	5.3057	.8338	.8605
SIJ2	5.9667	6.5161	.7423	.9314
SIJ3	6.1000	5.4724	.8930	.8066

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .9095

N of Items = 3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. RES1 ด้านการยอมรับนับถือ 1
2. RES2 ด้านการยอมรับนับถือ 2
3. RES3 ด้านการยอมรับนับถือ 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RES1	7.5667	4.4609	.8572	.9173
RES2	7.5333	4.4644	.8648	.9114
RES3	7.4333	4.2540	.8858	.8949

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .9368

N of Items = 3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. ONUS1 ด้านความรับผิดชอบ 1
2. ONUS2 ด้านความรับผิดชอบ 2
3. ONUS3 ด้านความรับผิดชอบ 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ONUS1	7.6333	4.6540	.8756	.8891
ONUS2	7.4000	3.9034	.8359	.9128
ONUS3	7.3667	3.9644	.8659	.8837

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3
Alpha = .9273

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. JOBD1 ด้านลักษณะงาน 1
2. JOBD2 ด้านลักษณะงาน 2
3. JOBD3 ด้านลักษณะงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
JOBD1	7.6000	3.7655	.7372	.8718
JOBD2	7.3667	3.3437	.8175	.8003
JOBD3	7.3667	3.2057	.7823	.8347

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3
Alpha = .8852

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. WIP1 ด้านความก้าวหน้าในงาน 1
2. WIP2 ด้านความก้าวหน้าในงาน 2
3. WIP3 ด้านความก้าวหน้าในงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
WIP1	6.0667	5.3057	.8338	.8605
WIP2	5.9667	6.5161	.7423	.9314
WIP3	6.1000	5.4724	.8930	.8066

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3
Alpha = .9095

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. COM1 ด้านคำตอบแทน 1
2. COM2 ด้านคำตอบแทน 2
3. COM3 ด้านคำตอบแทน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COM1	5.5333	5.1540	.7984	.9010
COM2	5.7333	4.4782	.8316	.8768
COM3	5.5333	4.8092	.8595	.8509

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3
Alpha = .9143

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. POLI1 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ 1
2. POLI2 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ 2
3. POLI3 ด้านนโยบายและกฎระเบียบ 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
POLI1	7.2333	2.1851	.7545	.7322
POLI2	7.1667	2.8333	.6115	.8665
POLI3	7.2000	2.1655	.7702	.7155

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .8419

N of Items = 3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. RELH1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 1
2. RELH2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2
3. RELH3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RELH1	6.3000	2.7000	.5937	.8378
RELH2	6.6000	2.2483	.7675	.6503
RELH3	6.5000	3.0862	.6963	.7508

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .8197

N of Items = 3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. RELC1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 1
2. RELC2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2
3. RELC3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
RELC1	6.8000	3.6138	.7704	.7646
RELC2	7.0333	2.8609	.7658	.7746
RELC3	6.7000	3.8724	.6764	.8454

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .8553

N of Items = 3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. WORKE1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1
2. WORKE2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2
3. WORKE3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
WORKE1	6.4138	4.1798	.7579	.7484
WORKE2	6.6552	3.4483	.7544	.7429
WORKE3	6.7931	4.1700	.6373	.8517

Reliability Coefficients

N of Cases = 29.0
Alpha = .8443

N of Items = 3

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. JOBSTA1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 1
2. JOBSTA2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 2
3. JOBSTA3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
JOBSTA1	6.2667	3.6506	.7772	.8123
JOBSTA2	6.2333	5.4264	.6945	.8812
JOBSTA3	6.1667	4.0747	.8364	.7379

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .8706

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. ACCWT1 ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 1
2. ACCWT2 ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 2
3. ACCWT3 ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 3
4. ACCWT4 ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 4
5. ACCWT5 ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด 5

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ACCWT1	15.7667	3.9092	.5422	.7033
ACCWT2	15.3000	3.6655	.5476	.6982
ACCWT3	15.6000	4.1793	.3832	.7532
ACCWT4	15.7333	3.5816	.5672	.6906
ACCWT5	15.6000	3.3517	.5659	.6923

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7529

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. ACHIEV1 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 1
- 2. ACHIEV2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 2
- 3. ACHIEV3 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ACHIEV1	7.7667	1.9782	.7351	.8088
ACHIEV2	7.8000	2.0966	.7030	.8377
ACHIEV3	7.8333	1.9368	.7769	.7691

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .8618

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. USING1 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 1
- 2. USING2 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 2
- 3. USING3 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3
- 4. USING4 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
USING1	11.2333	4.2540	.5360	.8373
USING2	11.2000	3.6828	.7265	.7537
USING3	11.4000	3.8345	.6402	.7941
USING4	11.2667	3.7195	.7363	.7500

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .8302

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
เพื่อการทำการค้นคว้าอิสระ



สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่ ๔-๓๓.๖๖.๖๖.๖๖/๖๖.๖๖



ที่ ศธ ๐๕๓๗.๐๐๑ ๕๓๗

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๑๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)

ด้วย นางสาววิมลรัตน์ จันทร์นึ่ง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์
ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา ราชวิชา ๐๕-๐๐๐-๓/๐๕ การค้นคว้าอิสระ
เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร"

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จึงขอแสดงความนับถือ



ขอแสดงความนับถือ

(Signature)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาวดี คำพิทักษ์
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐๒-๕๙๑๙๖๓๕-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๙๑๙๖๓๖
(นางกรรณิการ์ มณีทองศิริ)
รณ.
รณคณ.๕๒๖.

ผู้ประสานงาน พงศาวดีศรีธาดา จันทร์นึ่ง
โทร. ๐๘๙๙๖๖๙ ๘๙๙๘๘

รณ ๐๒๕๖/๕๖

๐๒๕๖
๑๙/๙/๒๕๕๖

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ



แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำเสนอสรุปในภาพรวมทั้งหมด ดังนั้นการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรให้ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้องต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

การศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

นางสาวรัตนชนก จันยัง

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ

ภาควิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริงที่ตรงกับความเห็นท่านมากที่สุด

1. เพศ : 1.ชาย 2.หญิง

2. อายุ : 1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 25 – 35 ปี 3. 36 – 45 ปี 4. 46 – 55 ปี 5. 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ : 1.โสด 2.สมรส 3. หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา : 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ระดับรายได้ : 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 - 20,000 บาท 3. 20,001 - 25,000 บาท
 4. 25,001 – 30,000 บาท 5. 30,001 – 35,000 บาท 6. มากกว่า 35,000 บาท

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน : 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 – 5 ปี 3. 6 – 10 ปี
 4. 11 – 15 ปี 5. 16 – 20 ปี 6. มากกว่า 20 ปี

7. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน : 1. ประเภทงานวิจัย/งานวิชาการ/วิทยาการ
(ประกอบด้วย นักวิชาการ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิชาการ ผู้ช่วยนักวิจัย และ วิทยาการ)
 2. ประเภทงานสนับสนุน
(เช่น งานสารบรรณ งานบัญชี งานการเงิน งานพัสดุ งานการตลาด
งานบุคคล งานเทคโนโลยี งานแผน งานติดตาม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความสำเร็จในงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
1.2 ความสำเร็จของงานที่ได้รับการมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่าน					
1.3 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
2.2 เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านรู้สึกภูมิใจ					
2.3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในงานวิชาการต่างๆหรือได้รับคำชื่นชมจากผู้คนที่พบเห็นผลงานของท่าน					
3. ด้านความรับผิดชอบ					
3.1 ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.2 ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามเวลากำหนด					
3.3 นอกเวลาทำงานปกติ หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ					
4. ด้านลักษณะของงาน					
4.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
4.2 ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน					
5.1 ท่านรู้สึกได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม					
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องของท่าน					
5.3 ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ด้านคำตอบแทน					
6.1 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6.2 สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
6.3 ท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
7. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ					
7.1 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร					
7.2 ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี					
7.3 นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของ ท่าน					
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
8.1 ท่านได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
8.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน					
8.3 หากเกิดปัญหาในงานของท่าน ผู้บังคับบัญชามีคำแนะนำได้เป็นอย่างดี					
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
9.2 เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือ					
9.3 ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน					
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
10.2 ท่านรู้สึกว่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของท่าน อย่างเพียงพอ					
10.3 ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน					
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
11.1 ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน					
11.2 ท่านรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานของท่าน ไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัว					
11.3 ท่านเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ท่านทำ					
2. ท่านสอบทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่					
3. ท่านสามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
4. งานของท่านไม่ถูกดักกลับมาแก้ไข					
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที					
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน					
1. งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้					
2. งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร					
3. ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร					
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
1. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
3. ท่านมีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่					
4. ท่านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของท่าน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
นางสาวรัตนชนก จินยัง นักศึกษาปริญญาโท
ภาควิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ฉ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

Descriptive

	N	Mean	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านความสำเร็จ ในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	25 - 35 ปี	85	3.92	.640	.069	3.78	4.06	2	5
	36 - 45 ปี	48	4.02	.668	.096	3.83	4.21	2	5
	46 - 55 ปี	12	4.17	.577	.167	3.80	4.53	3	5
	55 ปีขึ้นไป	2	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	Total	150	3.97	.634	.052	3.87	4.08	2	5
ด้านการยอมรับ นับถือ	ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.67	.577	.333	2.23	5.10	3	4
	25 - 35 ปี	85	3.94	.679	.074	3.79	4.09	2	5
	36 - 45 ปี	48	3.85	.714	.103	3.65	4.06	3	5
	46 - 55 ปี	12	3.83	.577	.167	3.47	4.20	3	5
	55 ปีขึ้นไป	2	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	150	3.89	.677	.055	3.78	4.00	2	5
ด้านความ รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.67	.577	.333	2.23	5.10	3	4
	25 - 35 ปี	85	3.98	.597	.065	3.85	4.11	3	5
	36 - 45 ปี	48	3.98	.601	.087	3.80	4.15	3	5
	46 - 55 ปี	12	4.08	.515	.149	3.76	4.41	3	5
	55 ปีขึ้นไป	2	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	150	3.97	.590	.048	3.88	4.07	3	5
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.67	.577	.333	2.23	5.10	3	4
	25 - 35 ปี	85	3.94	.761	.083	3.78	4.11	2	5
	36 - 45 ปี	48	3.96	.713	.103	3.75	4.17	3	5
	46 - 55 ปี	12	4.00	.853	.246	3.46	4.54	2	5
	55 ปีขึ้นไป	2	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	150	3.94	.744	.061	3.82	4.06	2	5

Descriptive

	N	Mean	SD	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านความก้าวหน้า ในงาน								
ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.33	.577	.333	1.90	4.77	3	4
25 - 35 ปี	85	3.46	.853	.093	3.27	3.64	2	5
36 - 45 ปี	48	3.17	1.018	.147	2.87	3.46	1	5
46 - 55 ปี	12	2.67	.985	.284	2.04	3.29	1	4
55 ปีขึ้นไป	2	2.50	.707	.500	-3.85	8.85	2	3
Total	150	3.29	.936	.076	3.14	3.44	1	5



Descriptive (ต่อ)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.33	.577	.333	1.90	4.77	3	4
	25 - 35 ปี	85	3.08	.834	.090	2.90	3.26	1	5
	36 - 45 ปี	48	3.17	.834	.120	2.92	3.41	1	5
	46 - 55 ปี	12	3.25	.452	.131	2.96	3.54	3	4
	55 ปีขึ้นไป	2	3.00	.000	.000	3.00	3.00	3	3
	Total	150	3.13	.797	.065	3.00	3.26	1	5
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	1.000	.577	1.52	6.48	3	5
	25 - 35 ปี	85	3.58	.746	.081	3.42	3.74	2	5
	36 - 45 ปี	48	3.52	.899	.130	3.26	3.78	1	5
	46 - 55 ปี	12	3.58	.669	.193	3.16	4.01	2	4
	55 ปีขึ้นไป	2	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	150	3.57	.789	.064	3.44	3.69	1	5
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	1.000	.577	1.52	6.48	3	5
	25 - 35 ปี	85	3.89	.756	.082	3.73	4.06	2	5
	36 - 45 ปี	48	3.31	.854	.123	3.06	3.56	1	5
	46 - 55 ปี	12	3.25	1.055	.305	2.58	3.92	1	4
	55 ปีขึ้นไป	2	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	150	3.65	.859	.070	3.51	3.79	1	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	25 - 35 ปี	85	4.19	.681	.074	4.04	4.34	3	5
	36 - 45 ปี	48	4.00	.652	.094	3.81	4.19	3	5
	46 - 55 ปี	12	4.00	.426	.123	3.73	4.27	3	5
	55 ปีขึ้นไป	2	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	Total	150	4.11	.647	.053	4.00	4.21	3	5

Descriptive (ต่อ)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.67	.577	.333	2.23	5.10	3	4
	25 -35 ปี	85	3.64	.871	.094	3.45	3.82	1	5
	36 - 45 ปี	48	3.63	.703	.102	3.42	3.83	2	5
	46 - 55 ปี	12	3.67	.492	.142	3.35	3.98	3	4
	55 ปีขึ้นไป	2	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	Total	150	3.64	.780	.064	3.51	3.77	1	5
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	3.33	.577	.333	1.90	4.77	3	4
	25 -35 ปี	85	3.81	.732	.079	3.65	3.97	2	5
	36 - 45 ปี	48	3.75	.668	.096	3.56	3.94	3	5
	46 - 55 ปี	12	3.75	.866	.250	3.20	4.30	2	5
	55 ปีขึ้นไป	2	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	Total	150	3.78	.713	.058	3.66	3.90	2	5



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	Between Groups	.824	4	.206	.506	.732
	Within Groups	59.069	145	.407		
	Total	59.893	149			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	.775	4	.194	.416	.797
	Within Groups	67.518	145	.466		
	Total	68.293	149			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	.878	4	.219	.624	.646
	Within Groups	51.015	145	.352		
	Total	51.893	149			
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	.671	4	.168	.297	.879
	Within Groups	81.789	145	.564		
	Total	82.460	149			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	9.067	4	2.267	2.703	.033
	Within Groups	121.606	145	.839		
	Total	130.673	149			
ด้านคำตอบแทน	Between Groups	.586	4	.147	.226	.923
	Within Groups	94.007	145	.648		
	Total	94.593	149			
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	Between Groups	.685	4	.171	.269	.897
	Within Groups	92.149	145	.636		
	Total	92.833	149			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Between Groups	12.864	4	3.216	4.802	.001
	Within Groups	97.110	145	.670		
	Total	109.973	149			
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.305	4	.326	.776	.543
	Within Groups	60.988	145	.421		
	Total	62.293	149			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Between Groups	.283	4	.071	.113	.978
	Within Groups	90.277	145	.623		
	Total	90.560	149			
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	Between Groups	.835	4	.209	.404	.805
	Within Groups	74.905	145	.517		
	Total	75.740	149			



**Multiple Comparisons
LSD**

Dependent Variable	(I) ระดับอายุ	(J) ระดับอายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	25 -35 ปี	-.13	.538	.816	-1.19	.94
		36 - 45 ปี	.17	.545	.760	-.91	1.24
		46 - 55 ปี	.67	.591	.261	-.50	1.84
		55 ปีขึ้นไป	.83	.836	.321	-.82	2.49
	25 -35 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	.13	.538	.816	-.94	1.19
		36 - 45 ปี	.29	.165	.079	-.03	.62
		46 - 55 ปี	.79(*)	.282	.006	.23	1.35
		55 ปีขึ้นไป	.96	.655	.145	-.34	2.25
	36 - 45 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.17	.545	.760	-1.24	.91
		25 -35 ปี	-.29	.165	.079	-.62	.03
		46 - 55 ปี	.50	.296	.093	-.08	1.08
		55 ปีขึ้นไป	.67	.661	.315	-.64	1.97
	46 - 55 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.67	.591	.261	-1.84	.50
		25 -35 ปี	-.79(*)	.282	.006	-1.35	-.23
		36 - 45 ปี	-.50	.296	.093	-1.08	.08
		55 ปีขึ้นไป	.17	.699	.812	-1.22	1.55
	55 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 25 ปี	-.83	.836	.321	-2.49	.82
		25 -35 ปี	-.96	.655	.145	-2.25	.34
		36 - 45 ปี	-.67	.661	.315	-1.97	.64
		46 - 55 ปี	-.17	.699	.812	-1.55	1.22

Multiple Comparisons (ต่อ)
LSD

Dependent Variable	(I) ระดับอายุ	(J) ระดับอายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 35 ปี	.11	.481	.826	-.84	1.06
		36 - 45 ปี	.69	.487	.160	-.28	1.65
		46 - 55 ปี	.75	.528	.158	-.29	1.79
		55 ปีขึ้นไป	.50	.747	.504	-.98	1.98
	25 - 35 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.11	.481	.826	-1.06	.84
		36 - 45 ปี	.58(*)	.148	.000	.29	.87
		46 - 55 ปี	.64(*)	.252	.012	.15	1.14
		55 ปีขึ้นไป	.39	.585	.502	-.76	1.55
	36 - 45 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.69	.487	.160	-1.65	.28
		25 - 35 ปี	-.58(*)	.148	.000	-.87	-.29
		46 - 55 ปี	.06	.264	.813	-.46	.58
		55 ปีขึ้นไป	-.19	.591	.751	-1.35	.98
	46 - 55 ปี	ต่ำกว่า 25 ปี	-.75	.528	.158	-1.79	.29
		25 - 35 ปี	-.64(*)	.252	.012	-1.14	-.15
		36 - 45 ปี	-.06	.264	.813	-.58	.46
		55 ปีขึ้นไป	-.25	.625	.690	-1.49	.99
	55 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 25 ปี	-.50	.747	.504	-1.98	.98
		25 - 35 ปี	-.39	.585	.502	-1.55	.76
		36 - 45 ปี	.19	.591	.751	-.98	1.35
		46 - 55 ปี	.25	.625	.690	-.99	1.49

* The mean difference is significant at the .05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ปัจจัยจูงใจ	ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	25 - 35 ปี	85	3.84	.574	.062	3.71	3.96	3	5
	36 - 45 ปี	48	3.79	.582	.084	3.62	3.96	3	5
	46 - 55 ปี	12	3.75	.622	.179	3.36	4.14	2	4
	55 ปีขึ้นไป	2	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
	Total	150	3.81	.572	.047	3.72	3.91	2	5
ปัจจัยค้ำจุน	ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	25 - 35 ปี	85	3.85	.567	.062	3.72	3.97	3	5
	36 - 45 ปี	48	4.02	.565	.081	3.86	4.18	3	5
	46 - 55 ปี	12	4.17	.718	.207	3.71	4.62	3	5
	55 ปีขึ้นไป	2	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	Total	150	3.93	.575	.047	3.84	4.03	3	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	Between Groups	.413	4	.103	.309	.871
	Within Groups	48.361	145	.334		
	Total	48.773	149			
ปัจจัยค้ำจุน	Between Groups	1.676	4	.419	1.275	.283
	Within Groups	47.658	145	.329		
	Total	49.333	149			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
ปัจจัยลงใจ									
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	4.09	.831	.251	3.53	4.65	3	5
	ปริญญาตรี	88	3.95	.565	.060	3.83	4.07	3	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.98	.707	.099	3.78	4.18	2	5
	Total	150	3.97	.634	.052	3.87	4.08	2	5
ด้านการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.55	.522	.157	3.19	3.90	3	4
	ปริญญาตรี	88	3.84	.676	.072	3.70	3.98	3	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	4.06	.676	.095	3.87	4.25	2	5
	Total	150	3.89	.677	.055	3.78	4.00	2	5
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.73	.467	.141	3.41	4.04	3	4
	ปริญญาตรี	88	3.93	.563	.060	3.81	4.05	3	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	4.10	.640	.090	3.92	4.28	3	5
	Total	150	3.97	.590	.048	3.88	4.07	3	5
ด้านลักษณะงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.82	.982	.296	3.16	4.48	3	5
	ปริญญาตรี	88	3.91	.721	.077	3.76	4.06	2	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	4.02	.735	.103	3.81	4.23	3	5
	Total	150	3.94	.744	.061	3.82	4.06	2	5
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	2.82	.603	.182	2.41	3.22	2	4
	ปริญญาตรี	88	3.26	.977	.104	3.05	3.47	1	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.43	.900	.126	3.18	3.68	2	5
	Total	150	3.29	.936	.076	3.14	3.44	1	5

ปัจจัยค่าจุน		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
						Lower Bound	Upper Bound		
ด้านค่าตอบแทน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.18	.405	.122	2.91	3.45	3	4
	ปริญญาตรี	88	3.18	.810	.086	3.01	3.35	1	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.02	.836	.117	2.78	3.25	1	5
	Total	150	3.13	.797	.065	3.00	3.26	1	5
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.45	.688	.207	2.99	3.92	2	4
	ปริญญาตรี	88	3.56	.828	.088	3.38	3.73	1	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.61	.750	.105	3.40	3.82	2	5
	Total	150	3.57	.789	.064	3.44	3.69	1	5
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.64	.505	.152	3.30	3.98	3	4
	ปริญญาตรี	88	3.70	.899	.096	3.51	3.90	1	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.57	.855	.120	3.33	3.81	2	5
	Total	150	3.65	.859	.070	3.51	3.79	1	5
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.82	.603	.182	3.41	4.22	3	5
	ปริญญาตรี	88	4.10	.644	.069	3.97	4.24	3	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	4.18	.654	.092	3.99	4.36	3	5
	Total	150	4.11	.647	.053	4.00	4.21	3	5
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.64	.505	.152	3.30	3.98	3	4
	ปริญญาตรี	88	3.61	.794	.085	3.45	3.78	1	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.69	.812	.114	3.46	3.91	2	5
	Total	150	3.64	.780	.064	3.51	3.77	1	5
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.64	.674	.203	3.18	4.09	3	5
	ปริญญาตรี	88	3.82	.653	.070	3.68	3.96	2	5
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	3.75	.821	.115	3.51	3.98	2	5
	Total	150	3.78	.713	.058	3.66	3.90	2	5

ANOVA

แรงจูงใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	Between Groups	.186	2	.093	.229	.796
	Within Groups	59.708	147	.406		
	Total	59.893	149			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	2.970	2	1.485	3.342	.038
	Within Groups	65.324	147	.444		
	Total	68.293	149			
ด้านความรับผิดชอบ	Between Groups	1.611	2	.805	2.355	.099
	Within Groups	50.283	147	.342		
	Total	51.893	149			
ด้านลักษณะงาน	Between Groups	.571	2	.285	.512	.600
	Within Groups	81.889	147	.557		
	Total	82.460	149			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	Between Groups	3.539	2	1.769	2.046	.133
	Within Groups	127.135	147	.865		
	Total	130.673	149			
ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	.886	2	.443	.695	.501
	Within Groups	93.708	147	.637		
	Total	94.593	149			
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	Between Groups	.233	2	.117	.185	.831
	Within Groups	92.600	147	.630		
	Total	92.833	149			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Between Groups	.600	2	.300	.403	.669
	Within Groups	109.373	147	.744		
	Total	109.973	149			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.166	2	.583	1.402	.249
	Within Groups	61.128	147	.416		
	Total	62.293	149			

ANOVA

แรงจูงใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Between Groups	.171	2	.085	.139	.871
	Within Groups	90.389	147	.615		
	Total	90.560	149			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	Between Groups	.417	2	.209	.407	.666
	Within Groups	75.323	147	.512		
	Total	75.740	149			



Descriptives

ด้านการยอมรับนับถือ

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.55	.522	.157	3.19	3.90	3	4
ปริญญาตรี	88	3.84	.676	.072	3.70	3.98	3	5
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	51	4.06	.676	.095	3.87	4.25	2	5
Total	150	3.89	.677	.055	3.78	4.00	2	5

ANOVA

ด้านการยอมรับนับถือ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.970	2	1.485	3.342	.038
Within Groups	65.324	147	.444		
Total	68.293	149			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ด้านการยอมรับนับถือ

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.30	.213	.168	-.72	.13
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.51(*)	.222	.022	-.95	-.08
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.30	.213	.168	-.13	.72
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	-.22	.117	.065	-.45	.01
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.51(*)	.222	.022	.08	.95
	ปริญญาตรี	.22	.117	.065	-.01	.45

* The mean difference is significant at the .05 level.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	ต่ำกว่า 25 ปี	3.67	.577	.333	2.23	5.10	3	4
	25 - 35 ปี	3.82	.581	.063	3.70	3.95	3	5
	36 - 45 ปี	3.94	.522	.075	3.79	4.09	3	5
	46 - 55 ปี	4.08	.669	.193	3.66	4.51	3	5
	55 ปีขึ้นไป	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
Total	150	3.88	.567	.046	3.79	3.97	3	5
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	25 - 35 ปี	3.80	.613	.067	3.67	3.93	3	5
	36 - 45 ปี	4.06	.683	.091	3.88	4.25	3	5
	46 - 55 ปี	4.08	.793	.229	3.58	4.59	3	5
	55 ปีขึ้นไป	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
Total	150	3.91	.634	.052	3.81	4.02	3	5
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	ต่ำกว่า 25 ปี	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
	25 - 35 ปี	3.87	.720	.078	3.72	4.03	2	5
	36 - 45 ปี	4.06	.633	.091	3.88	4.25	2	5
	46 - 55 ปี	4.33	.651	.188	3.92	4.75	3	5
	55 ปีขึ้นไป	3.50	.707	.500	-2.85	9.85	3	4
Total	150	3.97	.689	.056	3.86	4.08	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	Between Groups	4	.273	.846	.498
	Within Groups	145	.322		
	Total	149			
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Between Groups	4	.636	1.609	.175
	Within Groups	145	.395		
	Total	149			
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Between Groups	4	.819	1.759	.140
	Within Groups	145	.466		
	Total	149			

Descriptives

ประสิทธิภาพในภาพรวม

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 25 ปี	3	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
25 - 35 ปี	85	3.85	.567	.062	3.72	3.97	3	5
36 - 45 ปี	48	4.02	.565	.081	3.86	4.18	3	5
46 - 55 ปี	12	4.17	.718	.207	3.71	4.62	3	5
55 ปีขึ้นไป	2	4.00	.000	.000	4.00	4.00	4	4
Total	150	3.93	.575	.047	3.84	4.03	3	5

ANOVA

ประสิทธิภาพในภาพรวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.676	4	.419	1.275	.283
Within Groups	47.658	145	.329		
Total	49.333	149			

Group Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน	75	3.95	.590	.068
ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	75	3.81	.538	.062
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	75	4.03	.677	.078
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	75	3.80	.569	.066
ประสิทธิภาพในภาพรวม	75	4.01	.780	.090
	75	3.92	.587	.068
	75	3.99	.626	.072
	75	3.88	.519	.060

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ												
ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด	Equal variances assumed	.262	.610	1.446	148	.150	.13	.092	-.049	.316		
	Equal variances not assumed			1.446	146.724	.150	.13	.092	-.049	.316		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Equal variances assumed	.077	.782	2.218	148	.028	.23	.102	.025	.429		
	Equal variances not assumed			2.218	143.764	.028	.23	.102	.025	.429		
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Equal variances assumed	3.941	.049	.828	148	.409	.09	.113	-.129	.316		
	Equal variances not assumed			.828	137.517	.409	.09	.113	-.130	.316		
ประสิทธิภาพในภาพรวม	Equal variances assumed	.362	.548	1.136	148	.258	.11	.094	-.079	.292		
	Equal variances not assumed			1.136	143.082	.258	.11	.094	-.079	.292		

Group Statistics

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
บึงสียจุงใจ	75	3.95	.567	.065
บึงสียคำจุน	75	3.68	.549	.063
ภาพรวมแรงจูงใจ	75	3.99	.626	.072
	75	3.88	.519	.060
	75	4.12	.592	.068
	75	3.95	.490	.057

Independent Samples Test

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
บึงสียจุงใจ	4.570	.034	2.926	148	.004	.27	.091	.087	.087	.447
บึงสียคำจุน	.362	.548	1.136	148	.258	.11	.094	-.079	-.079	.292
ภาพรวมแรงจูงใจ	4.736	.031	1.953	148	.053	.17	.089	-.002	-.002	.349
			1.953	143.046	.053	.17	.089	-.002	-.002	.349

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ด้านความสำเร็จในงาน	75	4.00	.697	.081
	งานวิชาการ				
	งานสนับสนุน	75	3.95	.567	.065
	ด้านการยอมรับนับถือ	75	4.04	.687	.079
	งานวิชาการ				
	งานสนับสนุน	75	3.75	.639	.074
	ด้านความรับผิดชอบ	75	4.07	.644	.074
	งานวิชาการ				
	งานสนับสนุน	75	3.88	.519	.060
	ด้านลักษณะงาน	75	4.13	.759	.088
	งานวิชาการ				
	งานสนับสนุน	75	3.75	.680	.078
	ด้านความก้าวหน้าในงาน	75	3.64	.925	.107
	งานวิชาการ				
งานสนับสนุน	75	2.93	.811	.094	
ปัจจัยจิตใจ	75	3.95	.567	.065	
งานวิชาการ					
งานสนับสนุน	75	3.68	.549	.063	

Independent Samples Test

	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
ด้านความสำเร็จในงาน	Equal variances assumed	1.377	.243	.514	148	.608	.05	.104	Lower	Upper
	Equal variances not assumed			.514	142.071	.608	.05	.104	-.152	.258
ด้านการยอมรับในตัว	Equal variances assumed	1.192	.277	2.709	148	.008	.29	.108	.079	.507
	Equal variances not assumed			2.709	147.234	.008	.29	.108	.079	.507
ด้านความรับผิดชอบ	Equal variances assumed	1.949	.165	1.955	148	.052	.19	.095	-.002	.375
	Equal variances not assumed			1.955	141.609	.053	.19	.095	-.002	.375
ด้านลักษณะงาน	Equal variances assumed	.509	.477	3.286	148	.001	.39	.118	.154	.619
	Equal variances not assumed			3.286	146.220	.001	.39	.118	.154	.619
ด้านความก้าวหน้าในงาน	Equal variances assumed	5.260	.023	4.976	148	.000	.71	.142	.426	.987
	Equal variances not assumed			4.976	145.520	.000	.71	.142	.426	.987
ปัจจัยจิตใจ	Equal variances assumed	4.570	.034	2.926	148	.004	.27	.091	.087	.447
	Equal variances not assumed			2.926	147.850	.004	.27	.091	.087	.447

Group Statistics

	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านค่าตอบแทน	งานวิชาการ	75	3.21	.934	.108
	งานสนับสนุน	75	3.04	.625	.072
	งานวิชาการ	75	3.57	.918	.106
	งานสนับสนุน	75	3.56	.642	.074
ด้านความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย	งานวิชาการ	75	3.80	.915	.106
	งานสนับสนุน	75	3.51	.778	.090
ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน	งานวิชาการ	75	4.29	.632	.073
	งานสนับสนุน	75	3.92	.610	.070
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	งานวิชาการ	75	3.80	.805	.093
	งานสนับสนุน	75	3.48	.723	.084
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	งานวิชาการ	75	3.91	.738	.085
	งานสนับสนุน	75	3.65	.668	.077
ปัจจัยต่างๆ	งานวิชาการ	75	3.99	.626	.072
	งานสนับสนุน	75	3.88	.519	.060

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ										
ด้านค่าตอบแทน	17.179	.000	1.336	148	.184	.17	.130	-.083	.430	
			1.336	129.151	.184	.17	.130	-.083	.430	
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	7.514	.007	.103	148	.918	.01	.129	-.242	.269	
			.103	132.397	.918	.01	.129	-.242	.269	
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	.960	.329	2.115	148	.036	.29	.139	.019	.567	
			2.115	144.232	.036	.29	.139	.019	.567	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	4.299	.040	3.682	148	.000	.37	.101	.173	.574	
			3.682	147.814	.000	.37	.101	.173	.574	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.285	.594	2.560	148	.011	.32	.125	.073	.567	
			2.560	146.324	.011	.32	.125	.073	.567	
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.018	.892	2.204	148	.029	.25	.115	.026	.480	
			2.204	146.524	.029	.25	.115	.026	.481	
ปัจจัยต่างๆ	.362	.548	1.136	148	.258	.11	.094	-.079	.292	
			1.136	143.082	.258	.11	.094	-.079	.292	

Regression: Variables Entered/Removed (a)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ภาพรวมจูงใจ		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: ภาพรวมประสิทธิภาพ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628(a)	.395	.391	.405

a Predictors: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.857	1	15.857	96.604	.000(a)
	Residual	24.294	148	.164		
	Total	40.151	149			

a Predictors: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

b Dependent Variable: ภาพรวมประสิทธิภาพ

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.424	.256		5.561	.000
	ภาพรวมจูงใจ	.655	.067	.628	9.829	.000

a Dependent Variable: ภาพรวมประสิทธิภาพ

Excluded Variables (b)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ภาพรวมค้ำจุน	.111(a)	1.280	.203	.105	.543

a Predictors in the Model: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

b Dependent Variable: ภาพรวมประสิทธิภาพ

Regression : Variables Entered/Removed(a)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ภาพรวมจูงใจ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529(a)	.279	.274	.483

a Predictors: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.363	1	13.363	57.365	.000(a)
	Residual	34.477	148	.233		
	Total	47.840	149			

a Predictors: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

b Dependent Variable: ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.589	.305		5.208	.000
	ภาพรวมจูงใจ	.601	.079	.529	7.574	.000

a Dependent Variable: ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

Excluded Variables(b)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ภาพรวมค้าจุน	.010(a)	.106	.916	.009	.543

a Predictors in the Model: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

b Dependent Variable: ด้านความถูกต้องของงานภายในเวลาที่กำหนด

Regression : Variables Entered/Removed(a)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ภาพรวมจูงใจ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539(a)	.291	.286	.536

a Predictors: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.394	1	17.394	60.601	.000(a)
	Residual	42.479	148	.287		
	Total	59.873	149			

a Predictors: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

b Dependent Variable: ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.299	.339		3.837	.000
	ภาพรวมจูงใจ	.686	.088	.539	7.785	.000

a Dependent Variable: ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

Excluded Variables(b)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ภาพรวมค้ำจุน	.038(a)	.400	.689	.033	.543

a Predictors in the Model: (Constant), ภาพรวมจูงใจ

b Dependent Variable: ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

Regression : Variables Entered/Removed(a)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ภาพรวมลุงใจ	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	ภาพรวมคำจุน	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a Dependent Variable: ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490(a)	.240	.235	.603
2	.513(b)	.263	.253	.596

a Predictors: (Constant), ภาพรวมลุงใจ

b Predictors: (Constant), ภาพรวมลุงใจ, ภาพรวมคำจุน

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.976	1	16.976	46.650	.000(a)
	Residual	53.857	148	.364		
	Total	70.833	149			
2	Regression	18.628	2	9.314	26.227	.000(b)
	Residual	52.205	147	.355		
	Total	70.833	149			

a Predictors: (Constant), ภาพรวมลุงใจ

b Predictors: (Constant), ภาพรวมลุงใจ, ภาพรวมคำจุน

c Dependent Variable: ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.384	.381		3.630	.000
	ภาพรวมจิตใจ	.677	.099	.490	6.830	.000
2	(Constant)	1.163	.390		2.980	.003
	ภาพรวมจิตใจ	.484	.133	.350	3.639	.000
	ภาพรวมค้ำจุน	.263	.122	.207	2.157	.033

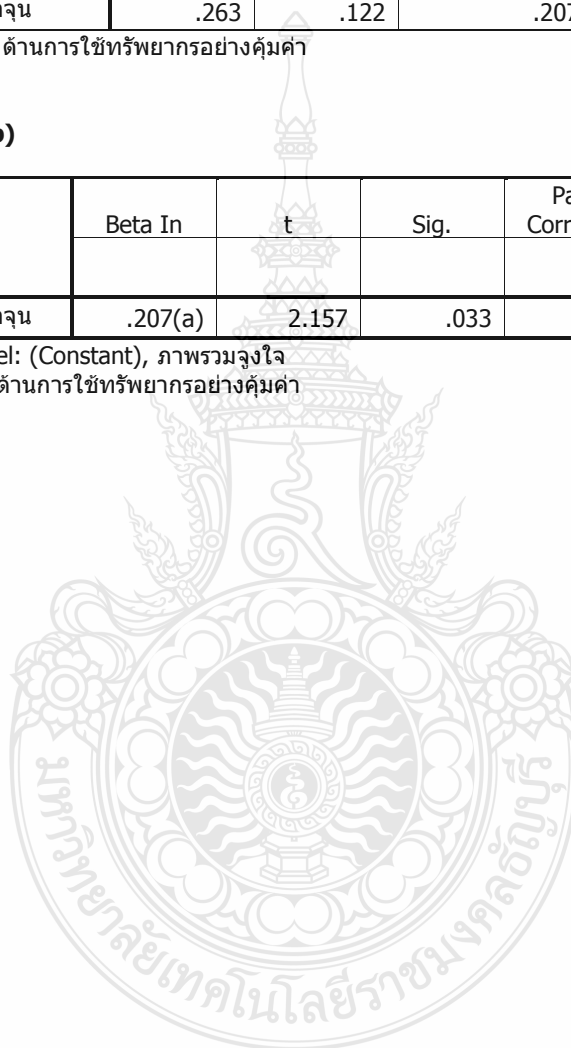
a Dependent Variable: ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

Excluded Variables(b)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	ภาพรวมค้ำจุน	.207(a)	2.157	.033	.175	.543

a Predictors in the Model: (Constant), ภาพรวมจิตใจ

b Dependent Variable: ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวรัตน์ชนก จันยัง

วัน เดือน ปีเกิด 11 มกราคม 2524

ที่อยู่ 1/3 หมู่ที่ 1 ตำบลวังหมัน อำเภอสามเงา จังหวัดตาก 63130

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท ชื่อสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คณะ/สาขา บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป

ปีที่เข้าศึกษา 2555 ปีที่จบการศึกษา 2557

ปริญญาตรี ชื่อสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
คณะ/สาขา บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปีที่เข้าศึกษา 2544 ปีที่จบการศึกษา 2546

อนุปริญญาตรี ชื่อสถาบัน สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตตาก
ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตตาก
คณะ/สาขา บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปีที่เข้าศึกษา 2542 ปีที่จบการศึกษา 2544

ประวัติการทำงาน

16 มกราคม 2556 – ปัจจุบัน พนักงานบริหาร 4 สังกัดหน่วยงานตรวจสอบภายใน
องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

4 กุมภาพันธ์ 2551 – 14 มกราคม 2555 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน (ลูกจ้างรายปี)
หน่วยงานตรวจสอบภายใน
องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

1 ธันวาคม 2547 - 31 มกราคม 2551 นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ลูกจ้างรายปี)
คณะศิลปกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-Mail : Ratchanok@nsm.or.th and Ohmaw@hotmail.com