

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์กร

JOB SATISFACTION AFFECTING WORK EFFICIENCY
OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

ศิริประภา ภาคิอรรถ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์กร



ศิริประภา ภาคีอรรถ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์กร
Job Satisfaction Affecting Work Efficiency of Personnel
in the Organization
ชื่อ - นามสกุล นางสาวศิริประภา ภาคีอรรถ
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ประ.ด.
ปีการศึกษา 2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระภาเลิศ, D.B.A.)



กรรมการ

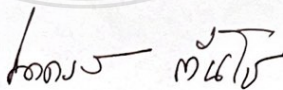
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุธลง, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ดันโซ, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศิริประภา ภาค็อรรถ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มะดาโอะ สุขหลง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) ศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน (Sig.=0.000**) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Sig.=0.001**) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Sig.=0.000**) ด้านความรับผิดชอบ (Sig.=0.000**) ด้านความก้าวหน้า (Sig.=0.003**) ด้านเงินเดือน (Sig.=0.002**) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Sig.=0.000**) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Sig.=0.000**) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig.=0.000**) ด้านสภาพการทำงาน (Sig.=0.001**) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์กร

Independent Study Title	Job Satisfaction Affecting Work Efficiency of Personnel in the Organization
Name – Surname	Miss Siraprapha Phakee-At
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Madaoh Sulong, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to: 1) study the personal factors affecting work efficiency and 2) study job satisfaction correlated with the work efficiency of the personnel.

The samples used in this study were 122 personnel in the Agricultural Research Development Agency (Public Organization). The research instruments were a questionnaire and an in-depth interview. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation. One-way Analysis of Variance and Pearson's Correlation Coefficient were used to test the hypothesis.

The results of the study revealed that 1) personal factors such as gender, age and education level did not affect the efficiency of work performance. Personal factors such as income, positions, and duration of work affected the work efficiency with the statistical significance at the level of 0.05. 2) Job satisfaction: career success (Sig. = 0.000 **), regarding being respected (Sig. = 0.001 **), work performance (Sig. = 0.000 **), responsibility (Sig. = 0.000 **), getting promotion (Sig. = 0.003 **), salary (Sig. = 0.002 **), career progression (Sig. = 0.000 **), relationship between supervisors and colleagues (Sig. = 0.000 **), policy and management (Sig. = 0.000 **), work conditions (Sig. = 0.001 **) , personal life (Sig. = 0.000 **), job security (Sig. = 0.000 **), and the methods of governing (Sig. = 0.000 **) correlated with overall work efficiency with the statistical significance at the level of 0.05

Keywords: job satisfaction, work efficiency, organization

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุหลง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ ข้อเสนอ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์เรียบร้อย ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญยิ่ง ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษางานวิจัยนี้ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามงานวิจัย รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยและได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่า ยิ่งและสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) บุคลากรระดับปฏิบัติการขององค์กรทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่สาว และผู้มีพระคุณ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MGY - 61 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือเต็มที่ตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัวและผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด ซึ่งอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ รวมถึงผู้มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีใจเอื้อนมาได้ทั้งหมดขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษามุ่งเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจได้ไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและกราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

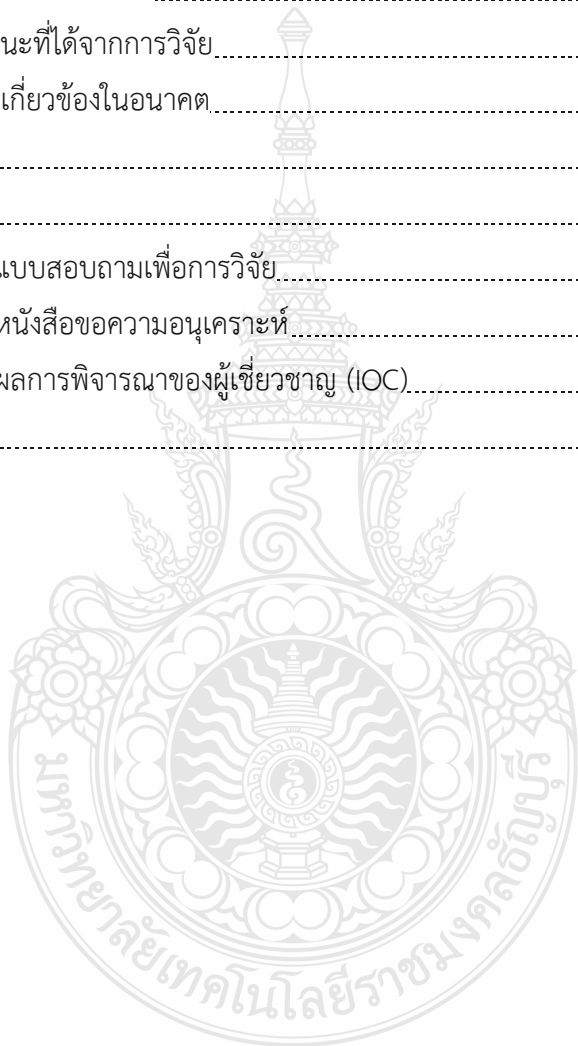
ศิริประภา ภาค็อรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญรูป.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	19
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	23
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	24
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน.....	37
2.3 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน).....	41
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 ประชากรและกลุ่มประชากร.....	47
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	56
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	115
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	116
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	120
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	126
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	127
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	145
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	150
ประวัติผู้เขียน.....	154



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน.....	34
ตารางที่ 2.2 Factor analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	36
ตารางที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	40
ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	53
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	58
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม.....	61
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	62
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	62
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	63
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	64
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ.....	65
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	65
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ.....	67
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	68
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	68
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	69
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ.....	70
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	71
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	72
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม.....	73
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	73
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน.....75
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย.....75
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่าง.....77
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว.....78
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว.....79
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว.....81
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....83
ตารางที่ 4.27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....84
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....85

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว.....86
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....88
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....89
ตารางที่ 4.32	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....90
ตารางที่ 4.33	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....91
ตารางที่ 4.34	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรด้านปริมาณงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....92
ตารางที่ 4.35	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรด้านเวลาในการทำงาน เปรียบเทียบเป็นรายคู่.....93
ตารางที่ 4.36	การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของบุคลากรในองค์กร.....94
ตารางที่ 4.37	การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในภาพรวม.....96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน.....	99
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน.....	102
ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านเวลาในการทำงาน.....	105
ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย.....	108
ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน.....	111
ตารางที่ 4.43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร.....	112

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
ภาพที่ 2.1 ค่านิยมของ สวก.....	42
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของ สวก.....	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาของเทคโนโลยีและความทันสมัยรวมทั้งการใช้ชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตค่อนข้างมาก โดยจะเห็นได้จากการดำรงชีวิตในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการเดินทางที่มีความสะดวกรวดเร็วความสะดวกสบายในการเลือกซื้อสินค้าเทคโนโลยีที่ทันสมัยล้วนมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ทุกวัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้มนุษย์ในยุคปัจจุบันต่างต้องวิ่งตามให้ทันเทคโนโลยีแต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าในความทันสมัยสะดวกสบายเหล่านี้ ล้วนต้องแลกมาด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นกว่าในอดีต นอกจากการพัฒนาของสิ่งที่กล่าวมาแล้วนั้นในด้านของธุรกิจก็มีการเปิดตัวและปิดตัวลงอยู่เป็นจำนวนมาก เนื่องจากความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจทำให้เกิดการปลดพนักงาน หรือการลดเงินเดือน การหักโบนัสพนักงาน ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อโดยตรงในการดำรงชีวิตของตัวบุคคลเหล่านั้น แต่ในขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐหรือระบบราชการยังสามารถอยู่ได้และมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คงที่จึงทำให้คนจำนวนมากมีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในสายงานราชการการบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐหรือสายงานราชการจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในงานนั้นประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ 1. ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ 2. ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ตัวอย่างเช่น การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับในหมู่คณะ โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากปัจจัยและองค์ประกอบทางปัจจัยที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในการปฏิบัติงานนั้น คือ การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สมดุลต่อสิ่งที่ลงแรงปฏิบัติหน้าที่ไป ลักษณะการทำงาน บรรยากาศในการทำงานรวมทั้งสังคมและเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความสนใจและความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจไม่ว่าจะในเรื่องของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดช, 2561)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจประกอบไปด้วยหลายประการ อาทิเช่น สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสิ่งของทางกายภาพที่มอบให้แก่ลูกผู้ดำเนินกิจกรรม

นั้น ๆ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความสุขในการดำเนินกิจกรรม นั้น ๆ ผลประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและผลประโยชน์ทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อบุคคลที่อยู่ร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยการกำหนดค่าตอบแทนมีหลักการที่สำคัญหลายประการ ในส่วนของสวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิตตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลโดยสวัสดิการของข้าราชการมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ความหมายที่ใกล้เคียงกัน คือ เป็นการจ่ายค่าตอบแทน ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน แต่มีจุดประสงค์เดียวกัน คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย อันจะเป็นผลทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันในองค์กรเราไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชนต่างมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์กรให้มีความทันสมัย โดยมีการจัดนโยบาย สวัสดิการหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่มีการมองถึงความสำคัญและความจำเป็นของบุคลากรที่จะได้รับ โดยจากที่กล่าวมาว่าการสร้างแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือแม้แต่ตัวงานที่มีการให้ความสำคัญต่อความต้องการของตัวบุคคลนั้น สิ่งเหล่านี้ คือ ตัวแปรสำคัญในการสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการ โดยองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้นั้น ต้องมาจากเครื่องมือภายในองค์กร บุคลากรก็เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่สำคัญในการเดินหน้า หากคนได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้ความสำคัญก็จะทำให้คนนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังเหมือนคำกล่าวที่ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพและจะสำเร็จได้นั้นต้องอ่อนน้อมเหมือนคนไทย ตรงเวลาเหมือนฝรั่ง ขยันเหมือนคนจีน ทำงานเป็นทีมเหมือนคนญี่ปุ่น จะเท็จจริงอย่างไรนั้นต้องลงมือปฏิบัติ เพราะในหนึ่งองค์กรย่อมมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ถ้าต้องการเป็นพนักงานที่มีความสุขในการทำงานและก้าวเข้าสู่การทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ ควรใช้เทคนิค ดังนี้

- 1) ตั้งเป้าหมายในการทำงาน กล่าวคือ ก่อนการเริ่มทำงานต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนไว้ก่อน โดยมีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว เพื่อให้การปฏิบัติงานมีทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์กร
- 2) รู้จักบริหารเวลา กล่าวคือ การทำงานจะคุ้มค่ากับเวลามากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับ

ความสามารถในการบริหารเวลาให้ถูกต้องกับงาน ซึ่งพนักงานหลายคนใช้เวลาทำงานบางอย่างมากเกินไปจนลืมงานอีกอย่างที่อยู่จนทำงานไม่ทัน ฉะนั้นงานทุกอย่างควรกำหนดเวลาที่สำเร็จที่ชัดเจน การคิดวางแผนและบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรแน่นอน 3) เพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง กล่าวคือพนักงานหลายคนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยชอบคิดว่าตัวเองไม่เก่งสู้คนอื่นไม่ได้ ซึ่งเป็นการดูถูกความสามารถของตนเอง จะทำอะไรก็กลัวจึงได้รับการตำหนิจนเกิดความถดถอยแล้วส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ฉะนั้นต้องหาข้อดีและความสำเร็จของตนเองที่ผ่านมา หรือควรพยายามเสริมสร้างความรู้ อาทิเช่น การฟัง การอ่าน การฝึกทำให้มากขึ้น เมื่อเกิดความมั่นใจในตัวเอง ความภูมิใจในตัวเองย่อมนำไปให้ตัวเองประสบความสำเร็จในการทำงาน 4) เข้าใจงานว่าต้องทำเป็นทีมหรืองานส่วนบุคคล กล่าวคือ ต้องวิเคราะห์ตัวงานออกมาให้ชัดเจนว่างานนั้นเป็นงานที่ต้องทำเป็นทีมหรืองานเดี่ยว 5) ต้องมีคุณธรรมในการทำงาน บุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส 6) ลงมือปฏิบัติมากกว่าพูด Action Speaks Louder than Words กล่าวคือ การลงมือกระทำแสดงให้เห็นชัดเจนกว่าการพูดเป็นร้อยเป็นพันคำ พนักงานที่มีประสิทธิภาพมักจะลงมือทำมากกว่าการพูด เพราะพนักงานที่ลงมือปฏิบัติงานตั้งใจทำงาน หัวหน้างานย่อมมองเห็นชัดเจนกว่า 7) รู้จักกระตุ้นเตือนตัวเอง กล่าวคือ หมั่นคอยเตือนตัวเองว่าทุกคนต้องทำงานขยันอดทนเพื่อความสำเร็จของตนเองและครอบครัว เป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีความรู้สึกรักอยากทำงาน และมีผลงานต้องออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างโอกาสให้ตนเองก้าวหน้าและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร 8) ปรับทัศนคติและค่านิยม กล่าวคือ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่สร้างค่านิยมที่ผิด เช่น การประจบสอพลอ คดโกง ทุจริต เพื่อการก้าวหน้าโดยทางลัด 9) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน จะทำให้การทำงานราบรื่นปราศจากอุปสรรค ซึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นต้องเริ่มจากตัวเรา คือ รอยยิ้มที่จริงใจ การช่วยเหลือกันในการทำงาน ทักทายกัน การให้อภัยกัน 10) การจัดการกับตัวเองกับเพื่อนร่วมงาน และกับงานที่รับผิดชอบ กล่าวคือ เมื่อทราบปัญหาหรือข้อต่อของตนเองก็ต้องรีบแก้ไขพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นและรู้จักประเมินตนเอง โดยศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลให้รอบรู้ คือ การจัดการกับตนเอง ส่วนการจัดการกับคนในองค์กรนั้นต้องเข้าใจนิสัยและความต้องการของเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะได้สร้างแรงจูงใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้งานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่วนการจัดการกับงานนั้นต้องเข้าใจในตัวงาน วางแผนการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นแล้วหาแนวทางป้องกันแก้ไข (ManpowerGroup, 2558)

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินไปข้างหน้า กล่าวคือ การที่องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะส่งผลถึงความสำเร็จของแผนการดำเนินงาน โดยประเมินได้จากคุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูงตรงตามที่ได้มีการวางแผนไว้ ปริมาณ

งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเวลาในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงควรเล็งเห็นความสำคัญในการกำหนดผลตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อเป็นตัวชักจูงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถให้แก่บุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากปัญหาการรับภาระหน้าที่งานที่มากเกินไป อัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ รวมไปถึงการจ้างบุคลากรแบบลูกจ้างที่ขาดในเรื่องของสวัสดิการ ปัญหาการต้องรับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากจะส่งผลไปถึง คุณภาพ ความล่าช้าในการทำงาน และประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมาไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และปัญหาการขาดความรู้ถึงปัญหาและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับอยู่นั้นส่งผลไปยังจิตใจและความรู้สึกภายในที่เป็นความรู้สึกลบต่อองค์กร โดยเมื่อได้ผลการศึกษาแล้วสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร(องค์การมหาชน)

1.4.1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าสำนักงานของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) รวมจำนวน 122 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สวก. ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) ความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยจูงใจ

- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- เงินเดือน
- ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ด้านสถานะทางอาชีพ
- ด้านนโยบายและการบริหาร
- ด้านสภาพการทำงาน
- ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

- ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- ด้านปริมาณงาน
- ด้านคุณภาพงาน
- ด้านเวลาในการทำงาน
- ด้านค่าใช้จ่าย

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 - เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจที่มีต่องาน บุคคล หรือสภาพแวดล้อม โดยความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นควรเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือบวก โดยความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานการณ์หรือสิ่งยั่วยุภายนอก ความพึงพอใจเป็นตัวแปรสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากจะทำให้เกิดความรักในองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพสูงที่สุด หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการไปในทางบวกจากสิ่งเร้าภายนอกก็อาจจะส่งผลทางลบต่อการปฏิบัติงานได้โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมีอยู่ด้วยกัน รายละเอียด ดังนี้

- ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ รวมไปถึงเกิดความภาคภูมิใจในงานที่สามารถปฏิบัติได้จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์และทันเวลาที่กำหนด
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลหรือหัวหน้างานในองค์กรรวมทั้งการได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับในความสามารถ
- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ โดยเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของตัวผู้ปฏิบัติงาน

- ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับมอบหมายงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกกดดันหรือมีการควบคุมจากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มากเกินไป
- ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่จะได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการฝึกอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้
- เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจากองค์กรจากการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย
- ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่จะได้รับ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันควมมีมิตรจิต มีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน
- ด้านสถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนี้ได้รับการยอมรับนับถือมีเกียรติในสังคม
- ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การแบ่งบทบาทและภาระหน้าที่การปฏิบัติงาน ของบุคคลได้อย่างชัดเจน
- ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน อันได้แก่ สถานที่ แสงสว่าง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีหรือไม่ดีมีความสุขหรือไม่ อันเกิด จากการต้องเดินทางมาปฏิบัติงานซึ่งห่างไกลบ้านหรือมีความสะดวกสบาย
- ด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งตามความสามารถในผลงาน รวมทั้งการได้รับการตอบสนองและสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง สายงานที่สูงขึ้นและมีการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาเพิ่มความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจรู้สึกมั่นคงในงานและอาชีพ
- ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ บริหารงานและความยุติธรรมในการปกครอง

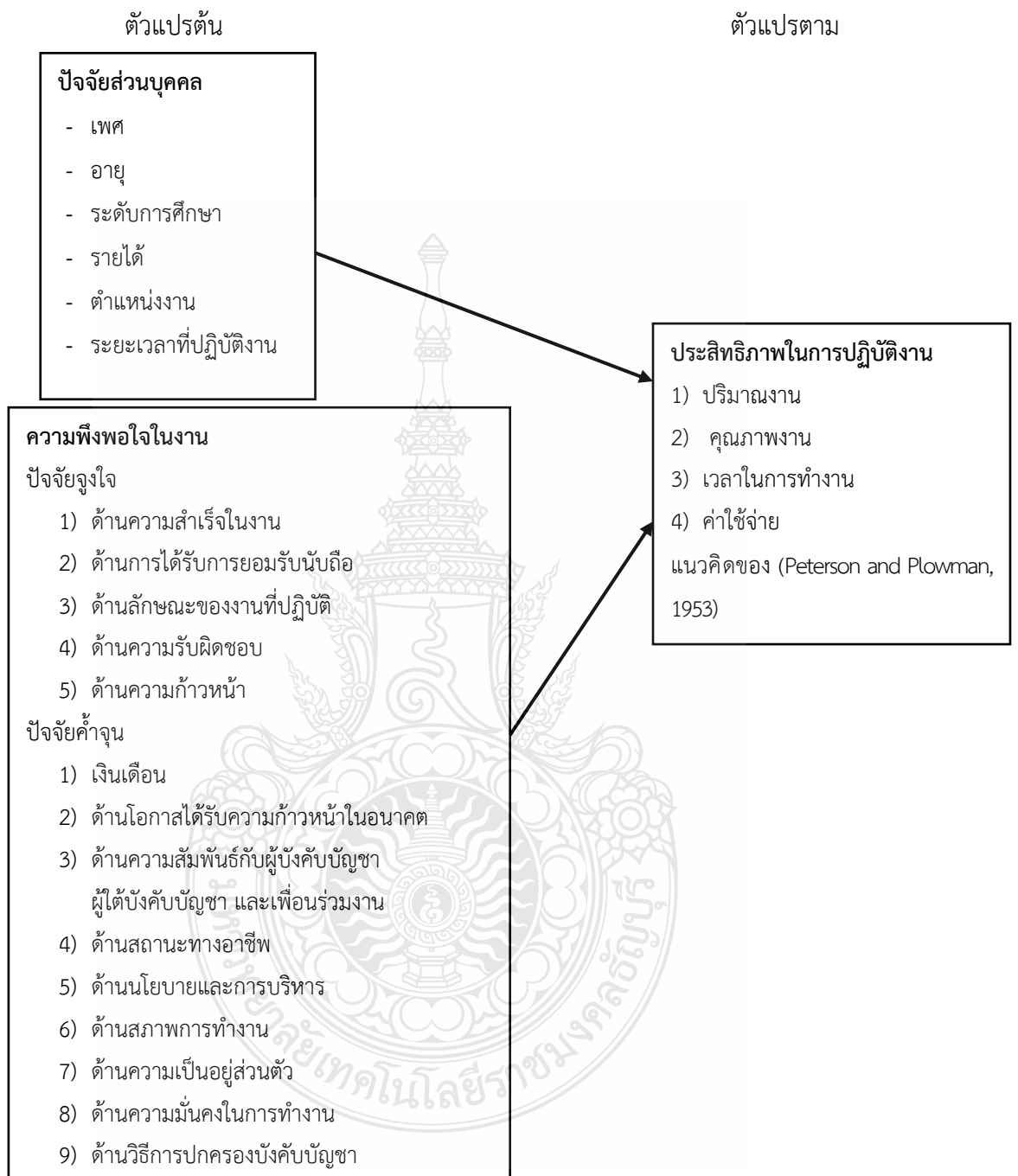
1.5.2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความคุ้มค่า ประหยัดเวลา ได้ผลงานที่รวดเร็ว แต่งานออกมามีคุณภาพคุ้มค่าแก่การเสียไปของทรัพยากรต่าง ๆ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามที่คาดหวังขององค์กร
- คุณภาพงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความผิดพลาดน้อยที่สุด หรือไม่มีความผิดพลาด
- เวลาในการทำงาน หมายถึง งานที่ได้ดำเนินการต้องอยู่ในระยะเวลาและหลักเกณฑ์ตามความเหมาะสมของงาน
- ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เสียไปในการดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายโดยต้องมีความคุ้มค่าและได้ผลงานที่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เสียไป



1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วน คือ ประโยชน์เชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ รายละเอียด ดังนี้

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1) นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.) ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ทำการศึกษาและสนใจในงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูล ทฤษฎี ความรู้ที่ประกอบอยู่ในงานวิจัยนี้ไปใช้ในการอธิบายและอ้างอิงได้

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

1) เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.) ในความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร

2) เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสม และสร้างความสมดุลให้แก่ชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กร

3) เพื่อนำผลวิจัยที่ได้เป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในองค์กร ผู้ศึกษาได้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน
- 2.3 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

Morse (1955, p. 27) (อ้างถึงใน เจนจิราพร รอนไพริน, 2558, น. 7) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือ การลดทุกสิ่งทุกอย่างที่จะสามารถสร้างความเครียดได้ โดยถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จึงทำให้เกิดความเครียด ในขณะเดียวกันหากได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ต้องการก็จะสามารถลดความเครียดได้ และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Apple white (1965, p. 6) (อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์, 2552, น.12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานการมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กรและมีความหมายคล้ายคลึงกันกับคำว่าขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) โดยขวัญในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของกลุ่มส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่มีความรู้สึกมาจากสภาพการณ์ของการปฏิบัติงาน

Milton and James (1965, p. 364) (อ้างใน เจนจิรา รอนไพริน, 2558, น. 7) ได้ให้ความหมายว่าเป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกต่องานโดยทัศนคติมีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สถานการณ์ทำงาน โอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่

Strauss and Sayless (1960, p. 142-143) (อ้างใน เจนจิรา รอนไพริน, 2558, น. 7) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ตนปฏิบัติและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความพอใจที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจทั้งยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย

Good (1973, p. 320) (อ้างถึงใน สุริยะ ประเสริฐศรี, 2556, น. 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

อัจฉิมา หอมระรื่น (2552, น. 7) (อ้างถึงใน พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์, 2556, น. 6) ให้ความหมายความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้นเต็มใจสนุก ร่าเริงกับงานที่ทำและมีความรับผิดชอบมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มนชัย อรพิมพ์ (2550, น. 10) (อ้างถึงใน พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์, 2556, น. 6) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานกระบวนการทำงานความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและค่าตอบแทนซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตือรือร้นต่อการทำงานมีขวัญและกำลังใจที่เต็มมุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สุรเชษฐ์ คมสัน (2552, น. 16) (อ้างใน เจนจิรา รอนไพริน, 2558, น. 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่น ๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและค่านิยมของบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาหรือสถานการณ์แวดล้อมอื่นเปลี่ยนแปลงซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารควรจะได้ติดตามศึกษาอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรได้ตลอดไปเพื่อให้องค์กรดำเนินตามเป้าหมายได้อย่างเต็มที่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและการได้รับ

ค่าตอบแทน โดยผลจากความพึงพอใจทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทำงาน มีขวัญกำลังใจ โดยสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553, น. 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือกาลเวลา ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน โดยหากบุคลากรขาดความพึงพอใจจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร เช่น การขาดงาน การเปลี่ยนงาน การปฏิบัติงานได้ไม่เกิดประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่หากบุคลากรได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองต่าง ๆ ก็จะทำให้เกิดผลในทางบวกที่จะและเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความหมายของ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นบวกต่องานที่ปฏิบัติโดยองค์กรมีการตอบสนองต่อปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อความต้องการของตัวบุคลากร จนทำให้ตัวบุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นบวกสร้างความความสุขและทำให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, น. 121 - 129)

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานโดยเกิดจากการทำงานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นจึงทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.2 เพศ แม้ว่าจากการศึกษาที่ผ่านมาจะแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นอย่างไร โดยเพศหญิงจะเหมาะกับงานที่มีความละเอียดถี่ถ้วนมากกว่าเพศชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในทีม ความปรองดองกันภายในทีมเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จและทีมก็เป็นหนึ่งในสิ่งที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจ

1.4 อายุ อายุเป็นส่วนช่วยในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน โดยหากมีระยะเวลาในการทำงานมากก็บ่งบอกถึงความชำนาญในงานนั้น ๆ ซึ่งหากมีความชำนาญในงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

1.5 เวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งสำคัญโดยคนส่วนใหญ่จะชอบปฏิบัติงานในเวลางาน แต่หากเกินเวลาแล้วนั้นอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้

1.6 เชวณปัญญาระดับเชวณปัญญากับความพึงพอใจในงาน ชี้นอยูกับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำอยูนัน โดยหากลักษณะงานบางอย่างที่ไม่ต้องการใช้เชวณปัญญาในการแก้ปัญหาหรือทำก็จะมีส่งผลให้บุคลากรคนนั้นเกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกถึงความท้าทายในการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ มักจะชี้นอยูกับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่คนแสดงออกมาโดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกมาที่ไม่เหมือนกันโดยงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้คนแสดงบุคลิกอย่างไรออกมา

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นที่พบ คนที่มีระดับเงินเดือนมากกว่าคนที่ มีเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในงานมากกว่าโดยเงินเดือนยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทาย น่าสนใจ ความแปลกใหม่ โอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป เวลา สถานการณ์เปลี่ยนไปก็ทำให้ความคิดและมุมมองในวิชาชีพนั้น ๆ เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

2.5 การเดินทางจากบ้านและที่ทำงาน ระดับความพึงพอใจในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ถือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน โดยหากสถานที่ทำงานและบ้านพักใกล้กันก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้มากกว่า เนื่องจาก ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับ และยังสามารถนำเวลาที่เหลือ นั้นไปทำในสิ่งที่ต้องการได้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่จะมีความผูกพันรักใคร่กันน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กนั้นอาจจะด้วยรูปแบบของสังคม คนในเมืองเล็กจะมีความใกล้ชิด รักใคร่ และพุดคุยกันได้มากกว่าคนในเมืองใหญ่

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนและขอบเขตของงานที่ระบุชัดเจน ทำให้ไม่เกิดการงานที่เกินหน้าที่และซ้ำซ้อนกัน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ความมั่นคงในงาน อันจะเห็นได้จากหน่วยงานภาครัฐที่คนส่วนใหญ่แย่งกันเพื่อที่จะเข้าทำงานเพียงเพื่อต้องการจะได้สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกมั่นคง เช่น สิทธิการเบิกจ่ายรักษาพยาบาล บำเหน็จ เป็นต้น

3.1 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับ อาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.2 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.3 โอกาสก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.4 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมี

อำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และยึดอัดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจในการทำงานจึงมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงานด้วยเช่นกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Frederick K. Herzberg ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะมีเนื้อหาที่สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์กรที่ใช้ในการศึกษา มากที่สุด (Frederick K. Herzberg, p. 1959) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2533, น. 376 - 378) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือบุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Lanthaceae Hygiene Facts)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตนเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานและเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วยปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างดี

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คือ งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1) เงินเดือน (Salary) คือ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) คือ สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate and Peers) คือ การติดต่อกันโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะทางอาชีพ (Status) คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5) นโยบายและและการบริหารงาน (Company Policy and administration) คือ การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้นเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchical of Needs Theory) ของ (Abraham H. Maslow, 1970, p. 180 - 185) (อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553) ได้เสนอไว้ ซึ่งนับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็เกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้” ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของมาสโลว์ เสนอความคิดเห็นว่าคนถูกจูงใจโดยความต้องการ หลายอย่างและความต้องการเหล่านั้นเป็นไปตามลำดับชั้น ความต้องการขั้นสูงไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพอใจได้จนกระทั่งได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน มาสโลว์ได้กำหนดว่ามี 5 ชั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะเป็นตัวเงิน และผลประโยชน์ เกื้อกูลสวัสดิการอันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะไม่ได้เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพ

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยก็เป็นความต้องการถัดจากความต้องการทางกาย ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่อการทำงานที่จะถูกปลดออกจากรางานโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรม ต้องสร้างหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เช่น การมีเงินบำเหน็จบำนาญ การมีกองทุนขาดแคลนเมื่อยามต้องเป็นคนไร้ความสามารถ เป็นต้น

3) ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Affiliation or Belonging Needs) มนุษย์โดยทั่ว ๆ ไปปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงของเขา มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในองค์การความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในตัวเขา การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา

4) ความต้องการความยกย่อง (Self-esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือ ยกย่องในความสำเร็จและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์การความต้องการได้รับความยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมใน

การบริหารงาน ผู้บริหารงานอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงานหรือเพิ่มความรับผิดชอบ ให้สูงขึ้น หรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนขององค์การในการเข้าไปร่วมประชุมซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับความรู้ความสามารถให้ความเชื่อมั่นและเชื่อถือเป็นคนที่มีความสามารถสูงในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

5) ความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) มาสโลว์ คำนึงว่าความต้องการในระดับสูงสุด เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึง ความต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ให้การเพิ่มความสามารถให้แก่คน ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตสามารถพบได้ในองค์การที่เปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยมีการให้อำนาจและมีความคิดสร้างสรรค์มีการฝึกอบรมสำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความท้าทาย และมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานอันเป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตหน้าที่การงาน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (McClelland, quoted in Steers and Porter 1965) (อ้างถึงใน สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร, 2553) ได้ศึกษาความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยแม็คเคลแลนด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมความเข้าใจของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สะท้อนความต้องการภายในของบุคคลนั้น และจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยบุคคลที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จนั้น จะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย จะมีการต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่าผลรางวัล

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์ไม่ตรีจิตต่อบุคคลอื่น โดยจะชอบสถานการณ์ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

3) ความต้องการอำนาจ หมายถึง บุคคลต้องการมีอำนาจ เพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจจะทำทุกวิถีทางให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่ เคลย์ตันพี. อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer, 1972) (อ้างถึงใน ศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล, 2553, น. 15) ได้เสนอแนวความคิดที่สอดคล้องกับมาสโลว์ซึ่งได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ชั้นตอน คือ

1) ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence Needs:E ประกอบด้วยความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

2) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R.) เช่น ครอบครัวเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth NEEDS: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีของอัลเตอร์เพอร์มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์แต่แตกต่างกันที่ความต้องการของมนุษย์อาจกลับไปกลับมาได้ เช่น กระบวนการความพึงพอใจความก้าวหน้า (Satisfaction progression process) อาจทำให้อึดอัดใจในความพยายาม เพราะต้องเพิ่มความรับผิดชอบจึงกลับมาสนใจความต้องการทางสังคมหรือความต้องการความเป็นอยู่อย่างสุขสบายแทนเรียกสภาพการณ์เช่นนี้ว่า Frustration regression process

Gilmer (1967, p. 380 - 384) (อ้างถึงใน ชนารัฐช์ โปธารส, 2549) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่าง ๆ โดยได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากการบังคับบัญชาคนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนักทั้งชายและหญิงมักมีความรู้สึกกว่า ความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity of advancement) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิงแต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (wages) หรือรายได้ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิงและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะให้ความสำคัญของค่าตัวมากกว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ

5. ลักษณะงานของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์กรประกอบนี้มี ความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความชำนาญก็จะเกิดความพอใจและคนที่มีการศึกษาสูงจะมีผลความพึงพอใจในปัจจัยนี้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำลงมา

6. การนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน มาก

9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ ให้อาหาร ชั่วโมงการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิง มากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาลสวัสดิการอาหารที่อยู่อาศัยวันหยุด เป็นต้น

ตารางที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	ผู้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน				
	ทฤษฎีของ Herzberg (ทฤษฎีสอง ปัจจัย)	ทฤษฎีของ Maslow (ลำดับขั้น ความ ต้องการ)	ทฤษฎีของ McClelland's ทฤษฎีความ ต้องการ ความสำเร็จ	ทฤษฎีของ Clayton P. Alderter ทฤษฎีความ ต้องการ	แนวคิดของ Glmer
ความสำเร็จในงานที่ทำของ บุคคล	✓				
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓				
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓				✓
ความรับผิดชอบ	✓				
ความก้าวหน้า	✓				
เงินเดือน	✓				✓
โอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	✓				✓
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	✓				

ตารางที่ 2.1 แสดงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	ผู้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน				
	ทฤษฎีของ Herzberg (ทฤษฎีสอง ปัจจัย)	ทฤษฎีของ Maslow (ลำดับชั้น ความ ต้องการ)	ทฤษฎีของ McClelland's ทฤษฎีความ ต้องการ ความสำเร็จ	ทฤษฎีของ Clayton P. Alderter ทฤษฎีความ ต้องการ	แนวคิดของ Glmer
สถานะทางอาชีพ	✓				✓
นโยบายและและการบริหารงาน	✓				
สภาพการทำงาน	✓				✓
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓				
ความมั่นคงในการทำงาน	✓				
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	✓				
ความต้องการด้านร่างกาย		✓			
ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย		✓			✓
ความต้องการยอมรับในสังคม และความรัก		✓			
ความต้องการได้รับการยกย่อง		✓			
ความต้องการความสำเร็จใน ชีวิต		✓			
ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์				✓	
ความต้องการอำนาจ				✓	
ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่				✓	
ความต้องการเจริญเติบโต					✓
การนิเทศงาน					✓
ลักษณะทางสังคม					✓
การติดต่อสื่อสาร					✓
ประโยชน์เกื้อกูล					✓

ตารางที่ 2.2 Factor analysis (Mix Factor) เกี่ยวกับความพึงพอใจ

งานวิจัย	ความพึงพอใจในงาน													
	ปัจจัยจูงใจ					ปัจจัยค้ำจุน								
	ความสำเร็จ ในการทำงาน ของบุคคล	การ ได้รับ การ ยอมรับ นับถือ	ลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ	ความ รับผิดชอบ	ความ ก้าวหน้า	เงิน เดือน	โอกาสที่ จะได้รับ ความ ก้าวหน้า หน้าใน อนาคต	ความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา ฯ	สถานะ ทาง อาชีพ	นโยบาย และการ บริหาร งาน	สภาพ การ ทำงาน	ความ เป็นอยู่ ส่วนตัว	ความ มั่นคง ในงาน	วิธีการ ปกครอง บังคับ บัญชา
1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				
4	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7		✓				✓	✓	✓		✓	✓			✓
8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	
9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
10		✓	✓				✓	✓		✓				

รายชื่องานวิจัยตามลำดับ 1 ถึง 10 ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร
3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย
5. การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร
6. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ
7. ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
8. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน
9. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่
10. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์กรุงเทพมหานคร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

Millet (1954) (อ้างถึงใน นิมนวน ทองแสน, 2557, น. 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็น การปฏิบัติสิ่งใดก็ตามที่นำมาสู่ความพึงพอใจ ความเต็มใจของบุคลากรในองค์กรและนำมาซึ่งผลของความสำเร็จ

ชาคริต ศรีขาว (2551, น. 22) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานคือ การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลาที่สุด

ในขณะที่เดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ประกอบด้วย ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ วิธีการในการผลิต

นิมิตวาท ทองแสน (2557, น. 23) สรุปความหมายของประสิทธิภาพของการทำงานไว้ว่าการปฏิบัติงานพร้อมกันหลาย ๆ ปัจจัยที่รวมกันเพื่อกระทำการสิ่งใดให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Stress and porter (1979) (อ้างถึงใน อนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560, น. 26) ได้กล่าวว่า การจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการ ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจ ตามที่ต้องการสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สมใจ ลักษณะ (2552, น. 10 - 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจหลักในการนำองค์กรไปสู่กระบวนการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งจะขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง โดยประสิทธิภาพขององค์กรจะอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร
- 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร
- 3) ปัจจัยขององค์กร
- 4) กระบวนการขององค์กร

Becker and Neuhauser (1975) (อ้างถึงใน อนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560, น. 12) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) ไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยประกอบอีกหลายประการซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และเขายังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบเลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953, p. 433) (อ้างถึงใน ประภาพร พุกษะศรี, 2557, น. 25) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

- 1) คุณภาพ คือ งานจะต้องมีคุณภาพสูงผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
- 2) ปริมาณ คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
- 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย
- 4) ค่าใช้จ่าย คือ การดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

Zaleanick (1958, p. 59) (อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานจะได้ผลดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- 1) รายได้หรือค่าตอบแทน
- 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- 4) ตำแหน่งหน้าที่

Harrington Emerson (1931, p. 223) (อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ได้กล่าวว่า หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีอยู่ 12 ประการ ดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน
- 2) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม

- 5) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
- 7) ควรมีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953, p. 433) ในการศึกษาวิจัยโดยเลือกองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน 2) คุณภาพงาน และ 3) เวลาในการทำงาน และ 4) ค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีความสอดคล้องกับองค์กรที่จะทำการศึกษา โดยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Peterson and Plowman	Zaleanick	Harrington Emerson
คุณภาพ	✓		✓
ปริมาณ	✓		
เวลา	✓		✓
ค่าใช้จ่าย	✓		
รายได้หรือค่าตอบแทน		✓	
ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน		✓	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี		✓	
ตำแหน่งหน้าที่		✓	

ตารางที่ 2.3 แสดงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ผู้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Peterson and Plowman	Zaleanick	Harrington Emerson
ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน			✓
ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม			✓
การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการจัดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน			✓
ควรมีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง			✓
การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้			✓
กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้			✓
ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี			✓

2.3 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)

จากผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ส่งผลให้รัฐบาลมี มาตรการคุมเข้มในเรื่องการใช้งบประมาณ ทำให้โครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปบ้างแล้ว และที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องไม่สามารถดำเนินการต่อได้ รัฐบาลจึงเห็นชอบให้มีการจัดหาเงินกู้จากต่างประเทศมาดำเนินการต่อ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขผูกพัน (Policy Matrix) โครงการเงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างภาคเกษตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อการส่งออก เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2542

สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นหน่วยงานอิสระในการดำเนินงานจัดการกองทุน ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตรโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2546 เป็นต้นไป (มีทุนดำเนินการขั้นต้น 3,000 ล้านบาท)

วิสัยทัศน์

"สวก. เป็นผู้นำในการบริหารการวิจัยการเกษตร เพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการเกษตรอย่างยั่งยืน"

พันธกิจ

- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการวิจัยการเกษตร
- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยการเกษตร
- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยการเกษตร

ค่านิยม สวก.



ภาพที่ 2.1 ค่านิยมของ สวก.

โครงสร้างองค์กร



ปรับปรุงล่าสุด 17 มีนาคม 2563

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของ สวก.

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ค่าจ้างและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านส่วนบุคคล ดังนั้น องค์กรควรต้องมีการพิจารณาผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมมากที่สุด และมีสวัสดิการที่เพียงพอกับสถานการณ์ของสังคม เศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร โดยหากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อยู่ในระดับที่เพียงพอและเหมาะสมแล้วนั้นย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ สบายใจ ไร้ความกังวล และเมื่อไม่มีปัญหาทางด้านจิตใจแล้วนั้น ย่อมทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ประภากร พฤกษ์ศรี (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผลจากการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่การเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในระดับปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย นูมารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านตำแหน่งงาน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และในด้านรายได้ พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมักมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า จึงทำให้ได้ผลผลิตออกมาดีกว่า เนื่องจากบริษัทมีการปรับอัตราเงินเดือนตามปริมาณงานและคุณภาพงาน

อมรรัตน์ จันทร์เกต (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า อายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

มลทา พิทักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ของพนักงานเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย จะทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ และมีความสุขในการทำงาน แต่หากอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นไม่เพียงพอต่อการทำงานก็ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจเกิดข้อผิดพลาด

ธชพรรณ บุรี (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานแม่ฮ่องสอน คือ นโยบายและการบริหารและความมั่นคงของงาน

พันโชค พันธุ์จินดา และคณะ (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สุรียนต์ หล้าคำ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตร่วม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ คือ ด้านความสำเร็จในงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองและสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมนึก บุษาศีชาล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า การปกครองบังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลออรัตน์ อินทวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสมุทรโพธิ์เช่นฟูตส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสมุทรโพธิ์เช่นฟูตส์ จำกัด โดยรวมด้าน ปริมาณงานและด้านคุณภาพที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนิชพร พัฒนจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการ ใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยสุขอนามัย ด้านนโยบายการบริหารงาน และ ด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ซึ่งผลสรุปที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สภาพการจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยธรรมรักษาด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และสภาพในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

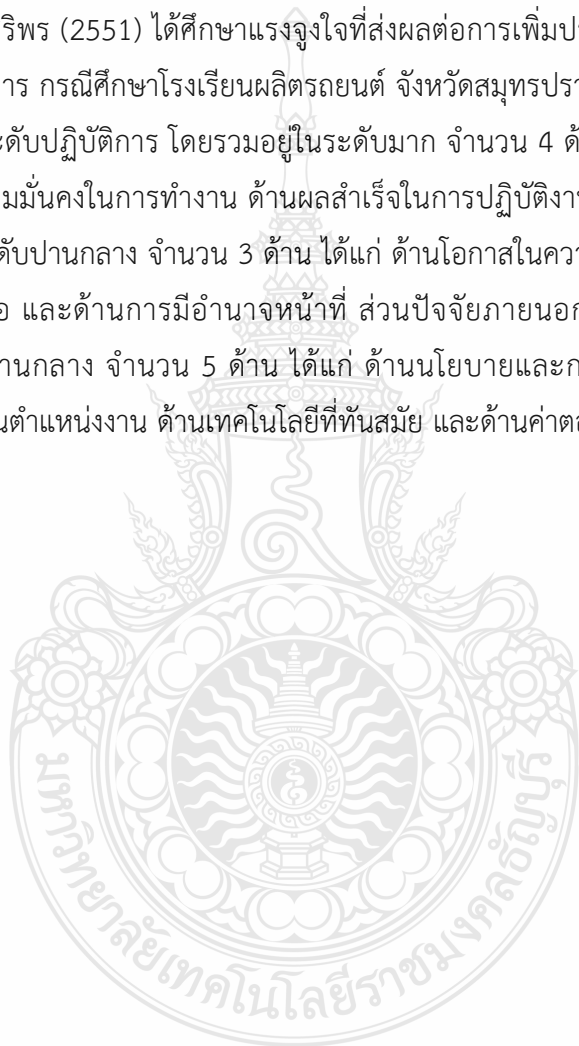
สุดารัตน์ กิมศิริ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหาร และนโยบายของ องค์การ ความก้าวหน้าสวัสดิการ และความมั่นคง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

นิพนธ์ พรหมจारी (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัยจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัยจังหวัดหนองคายโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการ

ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จุฬารรรณ กล้วยเครือ (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่า แรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่ำสุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงเรียนผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและการยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจหน้าที่ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้าสำนักงานของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) โดยเก็บกลุ่มประชากร ดังนี้ 1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บจากบุคลากรระดับปฏิบัติการของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 117 คน 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บจากบุคลากรระดับหัวหน้าสำนักงานของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 5 คน

การสุ่มกลุ่มประชากร

สำหรับวิธีการสุ่มกลุ่มประชากรเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเลือกประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกศึกษาประชากรที่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) และทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ใช้วิธีการเลือกประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยศึกษาบุคลากรระดับหัวหน้าสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จาก 4 สำนัก สามารถแจกแจงแบ่งสัดส่วนได้ ดังนี้ 1) สำนักบริหาร จำนวน 1 คน 2) สำนักสนับสนุนงานวิจัย จำนวน 2 คน 3) สำนักส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จำนวน 1 คน และ 4) สำนักนโยบายและแผน จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นเครื่องมือหลักในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำการเก็บข้อมูลในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วงอายุ ได้แก่

1. 24 - 29 ปี
2. 30 - 35 ปี
3. 36 - 41 ปี
4. 42 - 47 ปี
5. 48 - 53 ปี
6. ตั้งแต่ 54 ปี ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ปริญาตรี
2. ปริญาโท
3. สูงกว่าปริญาโท

คำถามข้อที่ 4 รายได้โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท
2. ระหว่าง 15,001 - 18,000 บาท
3. ระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท
4. มากกว่า 21,001 บาทขึ้นไป

คำถามข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. นักวิเคราะห์อาวุโส
2. นักวิเคราะห์ปฏิบัติการ
3. เจ้าหน้าที่สนับสนุน
4. อื่น ๆ

คำถามข้อที่ 6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 3 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี
5. 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจาก เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) และ ภัทฐา กรีหิรัญ (2550) โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวนข้อคำถาม 43 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า
6. ด้านเงินเดือน
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
9. ด้านสถานะทางอาชีพ
10. ด้านนโยบายและการบริหาร
11. ด้านสภาพการทำงาน
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามนี้ได้พัฒนา
มาจาก ประภาพร พุกษะศรี (2557) และ วรธนา จารีย์ (2557) โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพงาน
3. ด้านเวลาในการทำงาน
4. ด้านค่าใช้จ่าย

แบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัด
ประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 5
ระดับความคิดเห็นมาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ 1

การให้คะแนนวัดระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเป็นคำถาม
แบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดย
กำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 - 5.00	กำหนดให้อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20	กำหนดให้อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40	กำหนดให้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 - 2.60	กำหนดให้อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.80	กำหนดให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา “ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษา “ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร” โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item-Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่

ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ในทุกข้อตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (ภาคผนวก ก) โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.6 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

4. ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ความพึงพอใจในงาน	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	.945
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.920
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.806
4. ด้านความรับผิดชอบ	.858
5. ด้านความก้าวหน้า	.879
6. เงินเดือน	.894
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	.813
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.837
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	.929
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	.890
11. ด้านสภาพการทำงาน	.803
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	.807
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.956
14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ด้านปริมาณงาน	.868
2. ด้านปริมาณงาน	.837
3. ด้านเวลาในการทำงาน	.874
4. ด้านค่าใช้จ่าย	.834
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.961

3.2.2 แบบสอบถามเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เป็นเครื่องมือสนับสนุนเพื่อใช้เป็นแนวทางสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยทำการเก็บข้อมูลในการศึกษา คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) มีประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 5 คำถาม ดังนี้

1. ท่านคิดเห็นอย่างไรในการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรของท่าน
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน (ด้านความก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านความมั่นคงในการทำงาน)
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการองค์กรของท่านในการด้านการบริหารองค์กร (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา)
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของตัวท่านเอง (ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านสถานะทางอาชีพ)
5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องของการจัดสรรเงินเดือน สวัสดิการ และการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรระดับปฏิบัติการในองค์กร

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปยังสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร โดยกำหนดกลุ่มประชากร 117 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตัวเอง ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติตามขั้นตอนต่อไป และนำแบบสอบถามสัมภาษณ์ จำนวน 5 ชุด ได้ติดต่อหัวหน้าสำนักเพื่อทำการสัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหาคำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ด้วยโปรแกรม (Statistical Package for the Social Science: SPSS for window) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Interferential statistics)

1) ใช้วิธีทดสอบ T (T-test) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่แตกต่างกัน

2) ใช้วิธีทดสอบค่า F (F-test) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่แตกต่างกัน

3) ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2549)

เกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำวิเคราะห์ ดังนี้

± 0.81 ถึง ± 1.0 = มีความสัมพันธ์สูงมาก

± 0.61 ถึง ± 0.80 = มีความสัมพันธ์สูง

± 0.41 ถึง ± 0.60 = มีความสัมพันธ์ปานกลาง

± 0.21 ถึง ± 0.40 = มีความสัมพันธ์ต่ำ

± 0.01 ถึง ± 0.20 = มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม แต่ถ้า

ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

3.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรูปแบบการเขียนสรุป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t – Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)
Sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (99 เปอร์เซ็นต์)
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบด้วยคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัย การเกษตร (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และจัดอันดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัย การเกษตร (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน โดยแสดงค่าความถี่ และร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัย การเกษตร (องค์การมหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 117 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลโดย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	24	20.51
หญิง	93	79.49
รวม	117	100.0
2. อายุ		
24 - 29 ปี	39	33.33
30 - 35 ปี	42	35.90
36 - 41 ปี	28	23.93
42 - 47 ปี	5	4.27
48 - 53 ปี	2	1.71
ตั้งแต่ 54 ปี ขึ้นไป	1	0.85
รวม	117	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	53	45.30
ปริญญาโท	62	52.99
สูงกว่าปริญญาโท	2	1.71
รวม	117	100.0
4. รายได้		
ระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท	8	6.84
ระหว่าง 15,001 - 18,000 บาท	30	25.64
ระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท	15	12.82
มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป	64	54.70
รวม	117	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
นักวิเคราะห์อาวุโส	24	20.51
นักวิเคราะห์ปฏิบัติการ	29	24.79
เจ้าหน้าที่สนับสนุน	45	38.46
อื่น ๆ	19	16.24
รวม	117	100.0
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	42	35.90
3 - 5 ปี	35	29.91
6 - 10 ปี	25	21.37
11 - 15 ปี	8	6.84
16 ปี ขึ้นไป	7	5.98
รวม	117	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 117 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 79.49 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 24 - 29 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุระหว่าง 36 - 41 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93 อายุ 42 - 47 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 อายุระหว่าง 48 - 53 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 54 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 52.99 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็น

ร้อยละ 45.30 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71

4. ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 21,001 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 18,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84

5. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ สนับสนุน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาคือ ตำแหน่งนักวิเคราะห์ปฏิบัติการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 ตำแหน่งนักวิเคราะห์อาวุโส จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งอื่น ๆ ได้แก่ เลขานุการ นักพัสดุ นักบัญชีและการเงิน และ นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.24

6. จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาคือ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.37 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) สามารถแบ่งได้ 14 ด้าน คือ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า 6. ด้านเงินเดือน 7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 9. ด้านสถานะทางอาชีพ 10. ด้านนโยบายและการบริหาร 11. ด้านสภาพการทำงาน 12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน 14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มประชากร 117คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.874	.601	มาก	(2)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.023	.862	ปานกลาง	(14)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.803	.579	มาก	(3)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.590	.638	มาก	(6)
5. ด้านความก้าวหน้า	3.432	.809	มาก	(9)
6. ด้านเงินเดือน	3.430	.631	มาก	(10)
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.376	.669	มาก	(12)
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.746	.713	มาก	(4)
9. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.017	.650	มาก	(1)
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.528	.602	มาก	(8)
11. ด้านสภาพการทำงาน	3.387	.752	ปานกลาง	(11)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.179	.718	ปานกลาง	(13)
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.544	.689	มาก	(7)
14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.598	.893	มาก	(5)
รวม	3.538	.445	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.538 ซึ่งด้านที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.017 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.874 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.803 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.598 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.590 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.544 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.528 ด้านความก้าวหน้าและ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.432 ด้านสภาพการทำงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.387 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.376 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.179 และด้านที่เห็นด้วยต่ำสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.023 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{x}	SD	แปลผล ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.034	.642	มาก	(2)
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ	4.043	.700	มาก	(1)
3. ท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	3.675	.786	มาก	(4)
4. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ	3.744	.684	มาก	(3)
	รวม	3.874	.601	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.874 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.043 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.034 ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.744 และท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.675 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	SD	แปลผล ลำดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการ	3.111	.936	ปานกลาง	(2)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	SD	แปลผล ลำดับ
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร	2.821	1.014	ปานกลาง	(3)
3. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร	3.137	.880	ปานกลาง	(1)
รวม	3.023	.862	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.023 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.137 รองลงมาอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.111 และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.821 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	SD	แปลผล ลำดับ
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	3.632	.714	มาก	(3)
2. งานที่ท่านที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความท้าทายและต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.821	.690	มาก	(2)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
3. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ต้องมีการใช้ความรู้ที่หลากหลาย	3.957	.700	มาก	(1)
รวม	3.803	.579	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.803 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องมีการใช้ความรู้ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.957 รองลงมา คือ งานที่ท่านที่ได้รับมอบหมายอยู่มีความท้าทายและต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.821 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.632 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.385	.849	มาก	(3)
2. ท่านทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน	3.709	.696	มาก	(1)
3. ท่านมีอิสระในการทำงาน	3.675	.764	มาก	(2)
รวม	3.590	.638	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.590 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.709

รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.675 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.385 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	SD	แปลผล ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ท่านสนใจ		3.410	.873	มาก (2)
2. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน		3.453	.815	มาก (1)
	รวม	3.432	.809	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.432 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.453 และท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่คุณสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.410 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านเงินเดือน	\bar{X}	SD	แปลผล ลำดับ
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน		3.479	.857	มาก (3)
2. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ		3.342	.939	มาก (4)
3. ท่านคิดว่าการขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสม		3.538	.856	มาก (2)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือน จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
4. ท่านคิดว่าสิทธิในการลาหยุดงานมีความเหมาะสม	3.718	.741	มาก	(1)
5. ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการ ประโยชน์ กู้ยืม และเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.162	.982	ปานกลาง	(5)
6. ท่านคิดว่าชั้นของค่าตอบแทนในแต่ละชั้นมีความเหมาะสม	3.342	.790	มาก	(4)
รวม	3.430	.631	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.430 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า ข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.718 คือ ท่านคิดว่าสิทธิในการลาหยุดงานมีความเหมาะสม รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.538 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.479 ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง คือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และท่านคิดว่าชั้นของค่าตอบแทนในแต่ละชั้นมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.342 และท่านคิดว่าระบบสวัสดิการ ประโยชน์กู้ยืม และเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.162

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้ เพิ่มขึ้น	3.718	.764	มาก	(1)
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.034	.880	ปานกลาง	(2)
รวม	3.376	.669	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.376 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.718 และบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.034 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.966	.809	มาก	(1)
2. การติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูล ต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็ว	3.615	.859	มาก	(3)
3. ในองค์กรของท่านมีความสามัคคีกัน	3.658	.790	มาก	(2)
รวม	3.746	.713	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.746 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.966 รองลงมา คือ ในองค์กรของท่านมีความสามัคคีกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.658 และการติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.615 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านสถานะทางอาชีพ	\bar{x}	SD	แปลผล ลำดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคม		3.991	.689	มาก (2)
2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี		4.043	.700	มาก (1)
	รวม	4.017	.650	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.017 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.043 และงานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.991 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{x}	SD	แปลผล ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน		3.538	.714	มาก (2)
2. ท่านพึงพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย		3.624	.774	มาก (1)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
3. การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมี ความชัดเจน	3.453	.689	มาก	(4)
4. มีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน	3.496	.784	มาก	(3)
รวม	3.528	.602	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.528 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านพึงพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.624 รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.538 มีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.496 และการกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.453 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั่วไป เช่น สถานที่ อาคาร ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม	3.316	.847	ปานกลาง	(3)
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมมีความสะอาด เรียบร้อยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี	3.427	.823	มาก	(1)
3. ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน มีเพียงพอต่อการใช้งาน	3.419	.863	มาก	(2)
รวม	3.387	.752	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.387 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมมีความสะอาดเรียบร้อยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.427 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน มีเพียงพอต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.419 และซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป เช่น สถานที่ อาคาร ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.316 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น			
	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	SD	แปลผล ลำดับ
1. งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผล	3.231	.803	ปานกลาง	(1)
กระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน				
2. การย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อ	3.128	.896	ปานกลาง	(2)
ตัวท่านและครอบครัว				
รวม	3.179	.718	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.179 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.231 และการย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.128 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง	3.761	.739	มาก	(1)
2. ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง	3.359	.995	ปานกลาง	(3)
3. ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.513	.738	มาก	(2)
	รวม	3.544	.689	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.761 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.513 และบุคลากรเห็นด้วยน้อยสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.359 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

ความพึงพอใจในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.598	.920	มาก	(2)
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมใน การปกครองบังคับบัญชา	3.564	.904	มาก	(3)
3. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็น ที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน	3.632	.970	มาก	(1)
รวม	3.598	.893	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.598 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.632 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.564 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) กับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) สามารถแบ่งได้ 4 ด้าน คือ 1. ด้านปริมาณงาน 2. ด้านคุณภาพงาน 3. ด้านเวลาในการทำงาน และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากกลุ่มประชากร 117 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.934	.615	มาก	(3)
2. ด้านคุณภาพงาน	3.974	.602	มาก	(2)
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.023	.623	มาก	(1)
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.846	.700	มาก	(4)
รวม	3.944	.539	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.944 ซึ่งด้านที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.023 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.974 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.934 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.846 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานใน ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อได้มาซึ่ง ผลงานหรือปริมาณงานที่องค์กรต้องการ	3.974	.713	มาก	(1)
2. ท่านสามารถชี้แจงถึงความล่าช้าของงานหรือ ผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามแผนงานได้	3.897	.700	มาก	(3)
3. ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนใน การปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรง ตามที่วางแผนไว้	3.932	.653	มาก	(2)
รวม	3.934	.615	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.934 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อได้มาซึ่งผลงานหรือปริมาณงานที่องค์กรต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.974 รองลงมาท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามที่วางแผนไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.932 และท่านสามารถชี้แจงถึงความล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.897 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา	3.906	.682	มาก	(3)
2. ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร	4.103	.662	มาก	(1)
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับรางวัลหรือบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.915	.638	มาก	(2)
รวม	3.974	.602	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.974 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.103 รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับรางวัลหรือบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.915 และท่านปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.906 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานที่ชัดเจน	4.000	.682	มาก	(2)
2. ท่านมีความเข้าใจและความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้	3.991	.663	มาก	(3)
3. ท่านมีการกำหนดลำดับการทำงานก่อน - หลังตามความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้	4.077	.697	มาก	(1)
รวม	4.023	.623	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเวลาในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.023 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีการกำหนดลำดับการทำงานก่อน - หลังตามความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.077 รองลงมา คือ ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 และท่านมีความเข้าใจและความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.991 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้	3.915	.749	มาก	(1)
2. ในองค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อได้ผลงานที่ดีที่สุด	3.709	.799	มาก	(2)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
3. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	3.915	.749	มาก	(1)
รวม	3.846	.700	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.846 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ องค์กรของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ และท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.915 และในองค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อได้ผลงานที่ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.709 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ใช้สถิติ Independent Sample T-test และ One Way ANOVA F-test

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในด้านเพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n = 24		n = 93			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านปริมาณงาน	3.944	0.611	3.931	0.618	0.089	0.929
2. ด้านคุณภาพงาน	4.083	0.661	3.946	0.586	0.995	0.322
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.055	0.587	4.014	0.634	0.288	0.774
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.680	0.776	3.888	0.676	1.304	0.195
รวม	3.941	0.564	3.945	0.535	0.035	0.972

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่าง ค่าที่ (t-test) จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.972 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.929 ด้านคุณภาพงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.322 ด้านเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.774 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.195 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.072	5	0.414	1.102	0.364
	ภายในกลุ่ม	41.759	111	0.376		
	รวม	43.831	116			
2. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.637	5	0.327	0.900	0.484
	ภายในกลุ่ม	40.397	111	0.364		
	รวม	42.034	116			
3. ด้านเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.787	5	0.357	0.917	0.473
	ภายในกลุ่ม	43.263	111	0.390		
	รวม	45.050	116			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	.611	5	0.122	0.242	0.943
	ภายในกลุ่ม	56.175	111	0.506		
	รวม	56.786	116			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.181	5	0.236	0.807	0.547
	ภายในกลุ่ม	32.499	111	0.293		
	รวม	33.681	116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ One Way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.547 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.364 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.484 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.473 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.943 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.348	2	0.174	0.456	0.635
	ภายในกลุ่ม	43.483	114	0.381		

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
	รวม	43.831	116			
2. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.642	2	0.321	0.884	0.416
	ภายในกลุ่ม	41.392	114	0.363		
	รวม	42.034	116			
3. ด้านเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.947	2	0.473	1.224	0.298
	ภายในกลุ่ม	44.103	114	0.387		
	รวม	45.050	116			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	0.899	2	0.449	0.917	0.403
	ภายในกลุ่ม	55.887	114	0.490		
	รวม	56.786	116			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	0.633	2	0.316	1.092	0.339
	ภายในกลุ่ม	33.048	114	0.290		
	รวม	33.681	116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One Way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.339 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.635 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.416 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.298 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.403 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.260	3	1.087	3.027	0.032*
	ภายในกลุ่ม	40.570	113	0.359		
	รวม	43.831	116			
2. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.923	3	0.974	2.815	0.042*
	ภายในกลุ่ม	39.111	113	0.346		
	รวม	42.034	116			
3. ด้านเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.616	3	0.872	2.322	0.079
	ภายในกลุ่ม	42.435	113	0.376		
	รวม	45.050	116			

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.407	3	0.802	1.667	0.178
	ภายในกลุ่ม	54.380	113	0.481		
	รวม	56.786	116			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.523	3	0.841	3.050	0.032*
	ภายในกลุ่ม	31.158	113	0.276		
	รวม	33.681	116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One Way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.032 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.032 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0

แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.178 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.26 - 4.28

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		12,001- 15,000 บาท (\bar{X} =3.666)	15,001- 18,000 บาท (\bar{X} =3.861)	18,001- 21,000 บาท (\bar{X} =3.727)	21,001 บาท ขึ้นไป (\bar{X} =4.069)
ระหว่าง					
12,001- 15,000 บาท	(\bar{X} =3.666)	-	-0.195 0354	-0.061 0.424	-0.403* 0.043*
ระหว่าง					
15,001- 18,000 บาท	(\bar{X} =3.861)	-	-	0.134 0.424	-0.208 0.076
ระหว่าง					
18,001- 21,000 บาท	(\bar{X} =3.727)	-	-	-	-0.342* 0.025*
มากกว่า					
21,001 บาท ขึ้นไป	(\bar{X} =4.069)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่

- 1) รายได้ระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป
- 2) รายได้ระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้	\bar{X}	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		12,001- 15,000 บาท (\bar{X} =3.625)	15,001- 18,000 บาท (\bar{X} =3.877)	18,001- 21,000 บาท (\bar{X} =3.644)	21,001 บาท ขึ้นไป (\bar{X} =4.067)
ระหว่าง					
12,001- 15,000 บาท	(\bar{X} =3.625)	-	-0.252 0.291	-0.019 0.941	-0.442 0.051
ระหว่าง					
15,001- 18,000 บาท	(\bar{X} =3.877)	-	-	0.233 0.221	-0.189 0.155
ระหว่าง					
18,001- 21,000 บาท	(\bar{X} =3.644)	-	-	-	-0.423* 0.015*
มากกว่า					
21,001 บาท ขึ้นไป	(\bar{X} =4.067)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

1) รายได้ระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

รายได้	\bar{x}	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		12,001- 15,000 บาท (\bar{x} =3.625)	15,001- 18,000 บาท (\bar{x} =3.922)	18,001- 21,000 บาท (\bar{x} =3.733)	21,001 บาท ขึ้นไป (\bar{x} =4.099)
ระหว่าง					
12,001- 15,000 บาท	(\bar{x} =3.625)	-	-0.297 0.207	-0.108 0.675	-0.474* 0.034*
ระหว่าง					
15,001- 18,000 บาท	(\bar{x} =3.922)	-	-	0.189 0.312	-0.177 0.177
ระหว่าง					
18,001- 21,000 บาท	(\bar{x} =3.733)	-	-	-	-0.366* 0.032*
มากกว่า					
21,001 บาท ขึ้นไป	(\bar{x} =4.099)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) รายได้ระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป
- 2) รายได้ระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.409	3	1.136	3.176	0.027*
	ภายในกลุ่ม	40.422	113	0.358		
	รวม	43.831	116			
2. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.946	3	0.982	2.839	0.041*
	ภายในกลุ่ม	39.088	113	0.346		
	รวม	42.034	116			
3. ด้านเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.243	3	0.748	1.974	0.122
	ภายในกลุ่ม	42.807	113	0.379		
	รวม	45.050	116			

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	1.017	3	0.339	.687	0.562
	ภายในกลุ่ม	55.769	113	0.494		
	รวม	56.786	116			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.961	3	0.654	2.329	0.078
	ภายในกลุ่ม	31.719	113	0.281		
	รวม	33.681	116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One Way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.078 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0

แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.122 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.562 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.30 - 4.31

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	นักวิเคราะห์	นักวิเคราะห์	เจ้าหน้าที่	อื่น ๆ
		อาวุโส	ปฏิบัติการ	สนับสนุน	
		($\bar{x}=4.250$)	($\bar{x}=3.827$)	($\bar{x}=3.814$)	($\bar{x}=3.982$)
นักวิเคราะห์			0.423*	0.436*	0.268
อาวุโส	($\bar{x}=4.250$)	-	0.012*	0.005*	0.148
นักวิเคราะห์				0.013	-0.155
ปฏิบัติการ	($\bar{x}=3.827$)	-	-	0.929	0.382
เจ้าหน้าที่					-0.168
สนับสนุน	($\bar{x}=3.814$)	-	-	-	0.308
อื่น ๆ	($\bar{x}=3.982$)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) ตำแหน่งนักวิเคราะห์อาวุโส มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ตำแหน่งนักวิเคราะห์ปฏิบัติการ
- 2) ตำแหน่งนักวิเคราะห์อาวุโส มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ตำแหน่งนักวิเคราะห์ปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	นักวิเคราะห์	นักวิเคราะห์	เจ้าหน้าที่	อื่น ๆ
		อาวุโส	ปฏิบัติการ	สนับสนุน	
		($\bar{x}=4.222$)	($\bar{x}=3.839$)	($\bar{x}=3.866$)	($\bar{x}=4.122$)
นักวิเคราะห์	($\bar{x}=4.222$)	-	0.383*	0.356*	0.1
อาวุโส		-	0.020*	0.018*	0.583
นักวิเคราะห์	($\bar{x}=3.839$)	-	-	-0.027	-0.283
ปฏิบัติการ		-	-	0.844	0.105
เจ้าหน้าที่	($\bar{x}=3.866$)	-	-	-	-0.256
สนับสนุน		-	-	-	0.114
อื่น ๆ	($\bar{x}=4.122$)	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

- 1) ตำแหน่งนักวิเคราะห์อาวุโส มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ตำแหน่งนักวิเคราะห์ปฏิบัติการ
- 2) ตำแหน่งนักวิเคราะห์อาวุโส มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ตำแหน่งนักวิเคราะห์ปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance :

ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมี ดังนี้

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	แบ่งกลุ่ม	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.427	4	1.357	3.957	0.005*
	ภายในกลุ่ม	38.404	112	0.343		
	รวม	43.831	116			
2. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.356	4	0.839	2.430	0.052
	ภายในกลุ่ม	38.678	112	0.345		
	รวม	42.034	116			
3. ด้านเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.892	4	0.973	2.647	0.037*
	ภายในกลุ่ม	41.159	112	0.367		
	รวม	45.050	116			
4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระหว่างกลุ่ม	2.160	4	0.540	1.107	0.357
	ภายในกลุ่ม	54.627	112	0.488		
	รวม	56.786	116			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3.380	4	0.845	3.123	0.018*
	ภายในกลุ่ม	30.301	112	0.271		
	รวม	33.681	116			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One Way Analysis of

Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig เท่ากับ 0.018 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0

แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.052 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.357 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.33 - 4.35

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยรวมโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปี ขึ้นไป
		($\bar{X}=3.734$)	($\bar{X}=3.997$)	($\bar{X}=4.170$)	($\bar{X}=3.989$)	($\bar{X}=4.083$)
น้อยกว่า 2 ปี	($\bar{X}=3.734$)	-	-0.263*	-0.346*	-0.255	-0.349
3 - 5 ปี	($\bar{X}=3.997$)	-	0.029*	0.001*	0.206	0.103
6 - 10 ปี	($\bar{X}=4.170$)	-	-	-0.173	0.008	-0.086
11 - 15 ปี	($\bar{X}=3.989$)	-	-	0.208	0.969	0.691
16 ปี ขึ้นไป	($\bar{X}=4.083$)	-	-	-	0.181	0.087
		-	-	-	0.395	0.698
		-	-	-	-	-0.094
		-	-	-	-	0.728

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี

2) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้านปริมาณงานโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		$(\bar{X}=3.674)$	$(\bar{X}=3.981)$	$(\bar{X}=4.240)$	$(\bar{X}=4.041)$	$(\bar{X}=4.047)$
น้อยกว่า 2 ปี	$(\bar{X}=3.674)$	-	-0.307*	-0.566*	-0.367	-0.373
			0.024*	0.000*	0.107	0.121
3 - 5 ปี	$(\bar{X}=3.981)$	-	-	-0.259	-0.06	-0.066
				0.094	0.792	0.784
6 - 10 ปี	$(\bar{X}=4.240)$	-	-	-	0.199	0.193
					0.406	0.444
11 - 15 ปี	$(\bar{X}=4.041)$	-	-	-	-	-0.006
						0.984
16 ปีขึ้นไป	$(\bar{X}=4.047)$	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 - 5 ปี

2) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเวลาในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้านเวลาในการทำงานโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 2 ปี	3 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		($\bar{X}=3.809$)	($\bar{X}=4.057$)	($\bar{X}=4.226$)	($\bar{X}=4.041$)	($\bar{X}=4.381$)
น้อยกว่า 2 ปี	($\bar{X}=3.809$)	-	-0.248	-0.417*	-0.232	-0.572*
2 - 5 ปี	($\bar{X}=4.057$)	-	0.077	0.007*	0.323	0.023*
5 - 10 ปี	($\bar{X}=4.226$)	-	-	-0.169	0.016	-0.324
11 - 15 ปี	($\bar{X}=4.041$)	-	-	0.288	0.948	0.200
16 ปีขึ้นไป	($\bar{X}=4.381$)	-	-	-	0.185	-0.155
		-	-	-	0.454	0.553
		-	-	-	-	-0.34
		-	-	-	-	0.282

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรในองค์กร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 - 10 ปี

2) บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย 16 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _{T1}	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
X ₁	1.000										
X ₂	.427**	1.000									
X ₃	.425**	.397**	1.000								
X ₄	.568**	.428**	.275**	1.000							
X ₅	.168	.472**	.314**	.313**	1.000						
X _{T1}	.689**	.806**	.646**	.708**	.683**	1.000					
X ₆	.360**	.379**	.077	.517**	.414**	.504**	1.000				
X ₇	.422**	.447**	.324**	.453**	.397**	.578**	.424**	1.000			
X ₈	.556**	.368**	.360**	.517**	.373**	.600**	.330**	.481**	1.000		
X ₉	.003	.170	.179	.134	.207*	.203*	.088	.161	.101	1.000	
X ₁₀	.585**	.489**	.318**	.589**	.420**	.673**	.535**	.565**	.652**	.106	1.000
X ₁₁	.177	.221*	.165	.298**	.249**	.316**	.298**	.274**	.210*	.254**	.388**
X ₁₂	.549**	.245**	.391**	.355**	.243**	.479**	.235*	.382**	.607**	.207*	.554**
X ₁₃	.349**	.449**	.323**	.290**	.537**	.564**	.376**	.462**	.474**	.275**	.594**
X ₁₄	.459**	.171	.190**	.456**	.321**	.436**	.406**	.377**	.620**	-.017	.631**
X _{T2}	.579**	.486**	.390**	.605**	.529**	.727**	.610**	.700**	.755**	.362**	.838**
XX	.684**	.699**	.561**	.708**	.655**	.933**	.598**	.686**	.727**	.302**	.810**
Y ₁	.599**	.343**	.362**	.466**	.254**	.550**	.326**	.383**	.427**	.131	.422**
Y ₂	.648**	.319**	.441**	.431**	.209*	.548**	.232*	.327**	.464**	.127	.477**
Y ₃	.613**	.211**	.296**	.383**	.111	.425**	.223*	.225	.356**	.084	.362**
Y ₄	.481**	.209*	.355**	.390**	.347**	.484***	.198*	.333**	.495**	.018	.469**
Y _T	.685**	.316**	.427**	.490**	.275*	.590***	.287*	.374***	.515**	.103	.510**

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X _{T2}	XX	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _T
X ₁											
X ₂											
X ₃											
X ₄											
X ₅											
X _{T1}											
X ₆											
X ₇											
X ₈											
X ₉											
X ₁₀											
X ₁₁	1.000										
X ₁₂	.175	1.000									
X ₁₃	.350**	.461**	1.000								
X ₁₄	.254**	.441**	.442**	1.000							
X _{T2}	.543***	.674**	.741**	.717**	1.000						
XX	.459**	.618**	.700**	.617**	.925**	1.000					
Y ₁	.275**	.476**	.424**	.437**	.557**	.595**	1.000				
Y ₂	.208*	.521**	.491**	.421**	.548**	.590**	.718**	1.000			
Y ₃	.163	.495**	.408**	.323**	.440**	.465**	.672**	.752**	1.000		
Y ₄	.357**	.565**	.386***	.499**	.562**	.562**	.571**	.591**	.491**	1.000	
Y _T	.300**	.608**	.502**	.497**	.622**	.652**	.865**	.893**	.850**	.795**	1.000

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสำเร็จในงาน (X₁) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₂) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) ด้านความรับผิดชอบ (X₄) ด้านความก้าวหน้า (X₅) ด้านเงินเดือน (X₆) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X₇) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X₈) ด้านสถานะทางอาชีพ (X₉) ด้านนโยบายและการบริหาร (X₁₀) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₁₁) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X₁₂) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X₁₃) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X₁₄) ผลรวมปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_T) ด้านปริมาณงาน (Y₁) ด้านคุณภาพงาน (Y₂) ด้านเวลาในการทำงาน (Y₃) ด้านค่าใช้จ่าย (Y₄) และ

ผลรวมปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y_T) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน กับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.018 - 0.893

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในภาพรวม			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน (X_1)	0.685**	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.316**	0.001**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.427**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	0.490**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า (X_5)	0.275**	0.003**	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	0.590**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจุดใจ ปัจจัยค่าจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร ในภาพรวม (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในภาพรวม			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค่าจุน				
ด้านเงินเดือน (X ₆)	0.287**	0.002**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน ในอนาคต (X ₇)	0.374**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X ₈)	0.515**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ (X ₉)	0.103	0.269	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	0.510**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน (X ₁₁)	0.300**	0.001**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X ₁₂)	0.608**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₁₃)	0.502**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₄)	0.497**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค่าจุนโดยรวม	0.622**	0.000**	สูง	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานในภาพรวม	0.652	0.000**	สูง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานตามรายด้าน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.685 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.001** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.300 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.608 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.502 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.497 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน (X ₁)	.599**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.343**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.362**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.466**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.254**	0.006**	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	.550**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านปริมาณงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน (X ₆)	.326**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต (X ₇)	.383**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X ₈)	.427**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ (X ₉)	.131	0.159	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	.422**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน (X ₁₁)	.275**	0.003**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X ₁₂)	.476**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₁₃)	.424**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₄)	.437**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	.557**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานในภาพรวม	.595**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานตามรายด้าน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.003** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.275 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.476 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.424 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.437 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน (X ₁)	.648**	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.319**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.441**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.431**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.209*	0.024*	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	.548**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านคุณภาพงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน (X ₆)	.232*	.012*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต (X ₇)	.327**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X ₈)	.464**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ (X ₉)	.127	0.172	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	.477**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน (X ₁₁)	.208*	0.024*	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X ₁₂)	.521**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₁₃)	.491**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₄)	.421**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	.548**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานในภาพรวม	.590**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานตามรายด้าน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.024* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.208 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.491 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.421 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านเวลาในการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร			
	ด้านเวลาในการทำงาน		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)		
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน (X ₁)	.613**	0.000**	สูง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.211*	0.022*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.296**	0.001**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.383**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.111	0.232	ต่ำมาก	เดียวกัน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	.425**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านเวลาในการทำงาน (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร			
	ด้านเวลาในการทำงาน			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน (X ₆)	.223*	0.016*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต (X ₇)	.225*	0.015*	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X ₈)	.356**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ (X ₉)	.084	0.368	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	.362**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน (X ₁₁)	.163	0.079	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X ₁₂)	.495**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₁₃)	.408**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₄)	.323**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	.440**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานในภาพรวม	.465**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานตามรายด้าน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการทำงาน พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.163 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.495 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.408 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.323 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในงาน (X ₁)	.481**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.209*	0.024*	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.355**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.390**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.347**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	.484**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ด้านค่าใช้จ่าย			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านเงินเดือน (X ₆)	.198*	0.032*	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต (X ₇)	.333**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X ₈)	.495**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสถานะทางอาชีพ (X ₉)	.018	0.845	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	.469**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน (X ₁₁)	.357**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (X ₁₂)	.565**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₁₃)	.386**	0.000**	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₄)	.499**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	.562**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน
ความพึงพอใจในงานในภาพรวม	.562**	0.000**	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานตามรายด้าน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.481 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.024* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.209 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.355 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.390 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้า พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.347 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

เงินเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.032* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.198 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.333 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.495 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.845 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.469 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.357 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.565 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.386 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.000** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.499 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดลองทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้	ตำแหน่งงาน	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	
1. ในภาพรวม	-	-	-	✓	-	✓	
2. ด้านปริมาณงาน	-	-	-	✓	✓	✓	
3. ด้านคุณภาพงาน	-	-	-	✓	✓	-	
4. ด้านเวลาในการทำงาน	-	-	-	-	-	✓	
5. ด้านค่าใช้จ่าย	-	-	-	-	-	-	
หมายเหตุ	✓	แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					
	-	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ					

ตารางที่ 4.43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัย ด้านความพึงพอใจในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	ใน ภาพรวม	ด้าน ปริมาณ งาน	ด้าน คุณภาพ งาน	ด้านเวลา ในการ ทำงาน	ด้าน ค่าใช้จ่าย
ด้านความสำเร็จในงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความก้าวหน้า	✓	✓	✓	-	✓
เงินเดือน	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสถานะทางอาชีพ	-	-	-	-	-
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓	✓	-	✓
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓
หมายเหตุ	✓	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
	-	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ			

ส่วนที่ 6 สรุปผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดเห็นอย่างไรในการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรของท่าน

จากการสัมภาษณ์บุคลากรระดับหัวหน้าสำนัก จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปความคิดเห็นได้ว่า องค์กรมีการจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎระเบียบของหน่วยงาน ทั้งนี้ ถึงแม้ลูกจ้างขององค์กรจะไม่ได้รับสวัสดิการแต่ก็ยังมี การปรับอัตราค่าจ้างขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีเข้ามาชดเชย ในด้านของเจ้าหน้าที่ที่บรรจุแล้วก็มีความเห็นที่พึงพอใจต่อสวัสดิการและเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

คำถามข้อที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน (ด้านความก้าวหน้า, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านความมั่นคงในการทำงาน)

จากการสัมภาษณ์บุคลากรระดับหัวหน้าสำนัก จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปความคิดเห็นได้ว่า ในส่วนของบุคลากรในองค์กรทุกท่านจะต้องมีการกำหนด TOR หรือ ข้อกำหนดของผู้ว่าจ้าง ที่จะระบุว่าผู้ปฏิบัติงานท่านนั้น ๆ ต้องดำเนินการกิจกรรมอะไรบ้างตามระยะเวลาจ้าง โดยข้อกำหนดนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตระหนักถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดไว้แล้วนั้นผู้บริหารจะใช้ผลจากการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวประเมินในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งในอนาคต รวมทั้งองค์กรยังให้โอกาสบุคลากรได้มีการเดินทางไปศึกษาดูงาน และเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรเป็นประจำอยู่เสมอ

คำถามข้อที่ 3 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อองค์กรของท่านในการด้านการบริหารองค์กร (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว, ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา)

จากการสัมภาษณ์บุคลากรระดับหัวหน้าสำนัก จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปความคิดเห็นได้ว่า สำนักงานมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียด มีความเป็นกันเองระหว่างลูกน้องและเจ้านาย มีการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในส่วนของผู้บริหารก็มีการเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับพร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นจากตัวบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง

คำถามข้อที่ 4 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของตัวเอง (ด้านความสำเร็จในงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านสถานะทางอาชีพ)

จากการสัมภาษณ์บุคลากรระดับหัวหน้าสำนัก จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปความคิดเห็นได้ว่า สำนักงานมีรูปแบบในการทำงานที่ค่อนข้างชัดเจนนั่นคือ การแบ่งหน้าที่ให้บุคคลแต่ละบุคคลปฏิบัติตัวอย่างเช่น หากผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้แก่หัวหน้างาน หัวหน้างานจะทำการวิเคราะห์ว่างานชิ้นนั้นเหมาะกับผู้ปฏิบัติงานท่านใด จึงจะทำการมอบหมายงานตามความสามารถ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความอึดอัดที่ได้รับภาระหน้าที่นั้น ๆ และมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและ

งานที่ได้ยังมีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ หัวหน้างานจะมีการกล่าว
ขอบคุณหรือชื่นชมยกย่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

คำถามข้อที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องของการจัดสรรเงินเดือน สวัสดิการ และการ
บริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรระดับปฏิบัติการในองค์กร

จากการสัมภาษณ์บุคลากรระดับหัวหน้าสำนัก จำนวน 5 ท่าน สามารถสรุปความคิดเห็นได้
ว่า ต้องการให้องค์กรมีการปรับโครงสร้างและมีการเปิดรับบรรจุเจ้าหน้าที่มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมี
ลูกจ้างที่ยังไม่ได้รับการบรรจุค่อนข้างมาก แต่ด้วยปัจจัยในการกำหนดขอบเขตโครงสร้างขององค์กรใน
หลาย ๆ ส่วนจึงทำให้เป็นข้อจำกัดที่อยากให้ผู้บริหารเล็งเห็นและให้ความสำคัญมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) จำนวน 117 คน กำหนดกลุ่มประชากรด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย คือ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample T-test สถิติ One-Way ANOVA: F-test และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากบุคลากรระดับหัวหน้าสำนัก จำนวน 5 คน จาก 4 สำนัก ได้แก่ 1) สำนักบริหาร จำนวน 1 คน 2) สำนักสนับสนุนงานวิจัย จำนวน 2 คน 3) สำนักส่งเสริมการใช้ประโยชน์ จำนวน 1 คน และ 4) สำนักนโยบายและแผน จำนวน 1 คน โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และทำการนัดสัมภาษณ์เมื่อได้ผลสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปประมวลผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 117 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.49 มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.99 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่สนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 38.46 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก ซึ่งด้านที่เห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านที่เห็นด้วยต่ำสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ลักษณะของงานที่ได้ท่านได้รับมอบหมายต้องมีการใช้ความรู้ที่หลากหลาย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านพึงพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน

ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านคิดว่าสิทธิในการลาหยุดงานมีความเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมมีความสะอาดเรียบร้อยอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของท่าน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มาก ซึ่งด้านที่เห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ด้านเวลาในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

ด้านเวลาในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีการกำหนดลำดับการทำงานก่อน - หลัง ตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ ท่านมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อได้มาซึ่งผลงานหรือปริมาณงานที่องค์กรต้องการ

ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งข้อที่เห็นด้วยสูงสุดมีระดับความคิดเห็นมาก คือ องค์กรของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แตกต่างกัน

รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่รายด้าน คือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้าน คือ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

โดยภาพรวม พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านปริมาณงาน พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพงาน พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลาในการทำงาน พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจาก องค์กรมีลักษณะการทำงานที่ไม่ได้ทำให้รู้สึกถึงความแตกต่างทางด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษา ชายและหญิงมีรูปแบบการทำงานที่คล้ายคลึงกันแตกต่างกันในเรื่องของ ความรู้ความสามารถที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีการจัดสรรและกำหนดขอบเขตการมอบหมายงานตั้งแต่เบื้องต้นอยู่แล้วจึงไม่ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุคลากรที่มีรายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากองค์กรมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหากบุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สูงจะยิ่งทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความชำนาญ ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิสเซ่ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ของพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านตำแหน่งงาน โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานจะมีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และในด้านรายได้ พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมักมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า จึงทำให้ได้ผลผลิตออกมามากกว่า เนื่องจากบริษัทมีการปรับอัตราเงินเดือนตามปริมาณงานและคุณภาพงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ จันทร์เกต (2560) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า อายุราชการและประสพการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความสามารถ ใช้ความรู้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จจะยิ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มในระดับสูง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland's (1965) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยบุคคลที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จนั้น จะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย จะมีการต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่าผลรางวัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ กิมศิริ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหาร และนโยบายขององค์กร ความก้าวหน้าสวัสดิการ และความมั่นคง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัน โชค พันธุ์จินดา และคณะ (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตัวงานที่ปฏิบัติยังมีความท้าทาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และในขณะเดียวกันบุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการวางแผนการปฏิบัติงานขึ้นนั้น ๆ เอง จึงก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานโดยตัวผลงานจะเป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จในงาน ในขณะเดียวกันผู้บริหารจะมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีการวางแผนระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ตรงตามระยะเวลา ผู้บริหารจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละท่าน และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของภาครัฐ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเสี่ยงน้อยที่จะถูกยุบหรือยกเลิกกิจการ จึงส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นและมีความรู้สึกมั่นคงเมื่อได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็นบุคลากรขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1967) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากการบังคับบัญชาคนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนักทั้งชายและหญิงมักมีความรู้สึกที่ว่า ความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร ในด้านของความสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการพูดคุยสื่อสารระหว่างสำนัก โดยผู้บริหารยังมีการให้คำแนะนำ รวมทั้งเรียกประชุมสอบถามปัญหาหรือข้อติดขัดในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทำให้

บุคลากรไม่เกิดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายสัมพันธ์ไปถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก บูชาชัชวาล (2552) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า การปกครองบังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ธชพรรณ บุรี (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรจังหวัดแม่ฮ่องสอน คือ นโยบายและการบริหารและความมั่นคงของงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหาร ราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ พรหมจारी (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคายโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารวรรณ กล้วยเครือ (2554) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม พบว่า แรงจูงใจ ต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ต่ำสุดต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรในระดับต่ำ เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นส่วนที่สำคัญต่อบุคลากรที่ต้อง ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีบุคคลหลากหลายที่ต่างไปด้วยเรื่องของ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มา

ขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยการแสดง ความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่าง ใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย และทฤษฎีของ Maslow's (1970) กล่าวว่า ความต้องการความยกย่อง เป็นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องใน ความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์การความต้องการได้รับความ ยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ จากทฤษฎีจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับการ ยอมรับย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเมื่อบุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าตัวเองจะก่อให้เกิดการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยจากผลการปฏิบัติงานยังส่งผลให้ตัวบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีผล ต่อการประเมินผลงานมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง แต่ในขณะเดียวกันองค์กร ยังได้สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเป็นการเปิดประสบการณ์ และยังมี การจัดกิจกรรมอบรมหรือแม้แต่การส่งบุคลากรไปร่วมงานประชุม อบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถให้ซึ่งเป็นผลดีต่อตัวบุคลากรที่จะใช้โอกาสนี้ในการนำมาปรับปรุงกระบวนการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เงินเดือนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน แต่อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากองค์กรมีการจัดสรรเงินเดือนที่มีความเหมาะสม มีการจัด สวัสดิการที่สอดคล้องและไม่ต่างจากหน่วยงานภาครัฐอื่น เช่น สิทธิการลาหยุด การเบิกจ่ายค่า รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1967) ได้กล่าวว่า ค่าจ้าง หรือรายได้ผู้ขายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิงและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะให้ ความสำคัญของค่าตัวมากกว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการ จากแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ ความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำ เนื่องจากองค์กรที่ทำการศึกษาคือหน่วยงานภาครัฐเงินเดือนจึงยังไม่ใช่ปัจจัย หลักที่สุดในความต้องการ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า เงินเดือน คือ เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน ในด้านสภาพการ ทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสม รวมไปถึงอุปกรณ์ของใช้สำนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อบุคลากร ห้องน้ำ อาคาร สถานที่ที่มีความสะอาด เรียบร้อย จากทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ โดยจากที่กล่าวมา ความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน ก็เป็นอีกส่วนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรแต่อยู่ในระดับที่ต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม พบว่า

เพศ ระดับการศึกษา สภาพการจ้าง ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการทำงาน และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยธรรมรักษาด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมมนว ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ค่าจ้างและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านส่วนบุคคล ดังนั้น องค์กรควรต้องมีการพิจารณาผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมมากที่สุด และมีสวัสดิการที่เพียงพอกับสถานการณ์ของสังคม เศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร โดยหากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่อยู่ในระดับที่เพียงพอและเหมาะสมแล้วนั้นย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ สบายใจ ไร้ความกังวล และเมื่อไม่มีปัญหาทางด้านจิตใจแล้วนั้น ย่อมทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงเรียนผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและการยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจหน้าที่ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยนต์ หล้าคำ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านชีวิตสังคม และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนามัย จังหวัดศรีสะเกษ คือด้านความสำเร็จในงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครอง

ในส่วนส่วนตัวแปรที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสถานะทางอาชีพ กล่าวคือ ถึงแม้องค์กรจะมีชื่อเสียงหรือมีเกียรติแต่ก็ไม่เป็นผลก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพ นั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ จากแนวคิดของ Gilmer (1967) กล่าวว่า สถานที่ทำงานและการจัดการ คือ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงสถาบันและการดำเนินงานขององค์กร แต่ถึงแม้สถานะทางอาชีพจะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแต่ในเวลาเดียวกัน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดของ Baker and Neuhauser (1975) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน และเมื่อพิจารณาควบคู่กัน การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง และเขายังเชื่อว่าความสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถเลือกระเบียบปฏิบัติการ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ และจากแนวคิดของ Stress and porter (1979) ได้กล่าวว่า การจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นกระบวนการ คือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการ ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับขึ้นในร่างกาย และจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจ ตามที่ต้องการสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งบุคลากรให้ความสำคัญต่อตัวงานและวิธีในการปฏิบัติงานมากกว่า เนื่องมาจากนโยบาย การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มักจะสร้างให้บุคลากรมีความตระหนักถึงผลสำเร็จของงานมากกว่าในเรื่องของภาพลักษณ์องค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายเพื่อเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถและความรู้ให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จ มีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น มีจัดสรรบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและลักษณะของงาน โดยผู้บริหารมีนโยบายที่สร้างความชัดเจนให้บุคลากรเกิด

ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องานได้รับมอบหมาย พร้อมทั้ง มีการบรรจุนานเพื่อให้บุคลากรในระดับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้สึกในด้านของความมั่นคงในงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสำนักงานเพื่อให้ได้มีการพูดคุยช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารและกลุ่มผู้บริหารมีการจัดสร้างนโยบายเพื่อเพิ่มแรงกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจากการกำหนดขอบเขตนโยบายเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการให้แก่กลุ่มลูกจ้าง ที่ยังขาดในเรื่องของประกันสังคม และองค์กร ผู้บริหารพร้อมบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลเรื่องของสถานที่ สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ของใช้สำนักงานให้พร้อมใช้งานและตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

4) ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความตระหนักในความรักและภาคภูมิใจ ถึงความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ และการศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพ แต่เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาองค์กรที่มีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนประชากร ขนาดขององค์กร ที่มีขนาดเล็กและประชากรน้อยเกินไป ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเลือกศึกษาในองค์กรที่มีขนาดใหญ่และกลุ่มประชากรที่มากกว่านี้

2) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการเพิ่มปัจจัยด้านอื่น ๆ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1) ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ศึกษาแล้ว เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาประชากรกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างในงานวิจัยครั้งนี้

4) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ภู นาน. (2559). การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กล้าหาญ วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- กิตติพงษ์ ศิริพร. (2551). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงเรียนผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสถาบันวิจัยพัฒนธรรม, 5(1), 44 - 45.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก, (2553). สำนักงานราชบัณฑิตยสภา รัฐสวัสดิการ รัฐสวัสดิการ. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-%E0%B9%92%E0%B9%91-%E0%B8%95%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1-%E0%B9%92>
- จุฬารัตน์ กล้วยเครือ. (2554). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลางจังหวัดนครปฐม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนารัฐษ์ โพธารส. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสิน. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชมพูนุท อุบลรัมย์. (2559). การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัญชาติอเมริกัน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ณัฐธา กริทธิธู. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธชพรรณ บุรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- ธัชพร พัฒนจันทร์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ. (จุลนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นิพนธ์ พรหมจारी. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัยจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ประภาพร พุกษะศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2555). การบริหารค่าจ้างเงินเดือน = Wang & salary administration step-by-step guide (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- พันโชค พันธุ์จินดา, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญาพัสดุี กล่อมธงเจริญ และจิรายุ หาญตระกูล. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 1(1). 60 - 69.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์= Human resource management. นนทบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มลชา พิทักษ์. (2554). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ใน องค์การไม่แสวงผลกำไร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ).
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ลออรัตน์ อินทวงศ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยาม สมุทรโฟรเซนฟูตส จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วงเดือน ผ่องแผ้ว. (2545). ความพึงพอใจในการเรียนสาขาวิชาการบัญชีของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงโรงเรียนพาณิชยการเพชรบุรีบริหารธุรกิจจังหวัดเพชรบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรรณ จารีย์. (2557). ค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรห้างสรรพสินค้าไดอาน่า สาขาหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ศุภกิตต์ กิจประพทธีกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบลคคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การบริหารงานด้วยคุณภาพองค์กร. สืบค้นจาก http://baiyokukritkung.blogspot.com/2017/12/blog-post_12.html
- สมนึก บูชาชัชวาล. (2552). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ. (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2535). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์ จำกัด.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). ระบบค่าตอบแทน. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร(องค์การมหาชน), (2562). รู้จักเรา. สืบค้นจาก <http://www.arda.or.th/index.php>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร(องค์การมหาชน). (2562). **เกี่ยวกับ สวก**. สืบค้นจาก <http://www.arda.or.th/>
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2553). **รัฐสวัสดิการ**. สืบค้นจาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%AA%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3-%E0%B9%92%E0%B9%91-%E0%B8%95%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1-%E0%B9%92>
- สุดารัตน์ กิมศิริ. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรดิตถ์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์).
- สุพิชญา อรุณเคนทร์เนตร. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการคลังและสินทรัพย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: เมล็ดทรายพริ้นติ้ง.
- สุรียนต์ หล้าคำ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแพทย์แผนไทยของบุคลากรในสถานีนอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อมรรัตน์ จันท์เกต. (2560). **ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2**. (นิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อาภากรศรี สือสุวรรณ. (2555). **อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีต่อความผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษาของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- Alderfer, Clayton P. (1972). **Existence Relatedness and Growth.** New York: Free Press.
- Appelwhite, P. B. (1965). **Organization Behavior Englewood Cliffs.** New York: Prentice Hall.
- Gilmer, B. Von Haller. (1971). **Industrial and organizational psychology.** New York: McGraw – Hill.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** (3rd ed). New York: McGraw - Hill book Co.
- Harrington Emerson. (1931). **Organizational Behavior.** Singapore: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.
- Heizberg, F., Mansner, B., & Barbara, S. (1959). **The motivation to work.** New York: John Wiley.
- ManpowerGroup. (2559). **เทคนิคขั้นเทพสู่การทำงานทรงประสิทธิภาพ.** สืบค้นจาก <https://www.manpowerthailand.com/tris/content/detail/838>
- Maslow, A. (1970). **Motivation and personnality.** New York: Harper and Row.
- McClelland D. C. (1965). **Toward a Thoery of Motive Acquisition.** New York: D. Van Nostrand.
- Milkovich, G. T. & J. M Newman. (2005). **Compensation.** USA : McGraw-Hill.
- Millet, John D. (1954). **Management in the Public Service.** New York : McGraw Hill Book Company.
- Morse, N. C. (1955). **Satisfaction in the white collar job.** Michican: University of Michican.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management.** (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Strauss, G. & Sayless, L. R. (1960). **Personal: The human problem of management.** Eaglewood Cliffs: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Zaleanick et al. (1958). **Motion productivity and Satisfaction of worker.**

Massachusettes : Division of Research, Harward University.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่อง ผลตอบแทน สวัสดิการและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

.....

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการทำการศึกษาวิจัยเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถาม รวม 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

(.....) ชาย

(.....) หญิง

2. อายุ

(.....) 24 - 29 ปี

(.....) 30 - 35 ปี

(.....) 36 - 41 ปี

(.....) 42 - 47 ปี

(.....) 48 - 53 ปี

(.....) ตั้งแต่ 54 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

(.....) ปริญญาตรี

(.....) ปริญญาโท

(.....) สูงกว่าปริญญาโท

4. รายได้

(.....) ระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท

(.....) ระหว่าง 15,001 - 18,000 บาท

(.....) ระหว่าง 18,001 - 21,000 บาท

(.....) มากกว่า 21,001 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

(.....) นักวิเคราะห์อาวุโส

(.....) นักวิเคราะห์ปฏิบัติการ

(.....) เจ้าหน้าที่สนับสนุน

(.....) อื่น ๆ ระบุ.....

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(.....) น้อยกว่า 2 ปี

(.....) 3 - 5 ปี

(.....) 6 - 10 ปี

(.....) 11 - 15 ปี

(.....) 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ					
3	ท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
4	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
5	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารจัดการ					
6	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับขององค์กร					
7	ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร					

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
8	งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
9	งานที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่มีความท้าทายและต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
10	ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องมีการใช้ความรู้ที่หลากหลาย					
ด้านความรับผิดชอบ						
11	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
12	ท่านทำงานเสร็จทันตามแผนการปฏิบัติงาน					
13	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้า						
14	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่ท่านสนใจ					
15	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนา หรือดูงาน					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
16	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน					
17	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ					
18	ท่านคิดว่าการขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสม					
19	ท่านคิดว่าสิทธิในการลาหยุดงานมีความเหมาะสม					
20	ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
21	ท่านคิดว่าชั้นของค่าตอบแทนในแต่ละชั้นมีความเหมาะสม					

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต						
22	ท่านทำงานที่ช่วยส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น					
23	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและและเพื่อนร่วมงาน						
24	ท่านได้รับน้ำใจและความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
25	การติดต่อประสานงาน หรือการขอข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว					
26	ในองค์กรของท่านมีความสามัคคีกัน					
ด้านสถานะทางอาชีพ						
27	งานที่ท่านทำอยู่ได้รับการยอมรับจากสังคม					
28	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
29	ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน					
30	ท่านพึงพอใจในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
31	การกำหนดนโยบายที่ใช้ในการบริหารมีความ ชัดเจน					
32	มีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน					
ด้านสภาพในการทำงาน						
33	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานทั่วไป เช่น สถานที่ อาคาร ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความ เหมาะสม					
34	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมมีความสะอาดเรียบร้อย อยู่ในเกณฑ์ที่ดี					
35	ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน มีเพียงพอต่อ การใช้งาน					

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
36	งานในหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของท่าน					
37	การย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
38	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง					
39	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง					
40	ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา						
41	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
42	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา					
43	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน					

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ปริมาณงาน						
1	ท่านมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานเพื่อได้มาซึ่งผลงานหรือปริมาณงานที่องค์กรต้องการ					
2	ท่านสามารถชี้แจงถึงความล่าช้าของงานหรือผลงานได้ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผนงานได้					
3	ท่านมีความเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือชิ้นงานที่ตรงตามที่วางแผนไว้					
คุณภาพงาน						
4	ท่านปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมา					
5	ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร					
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน ทำให้องค์กรได้รับรางวัลหรือบรรลุตฤประสงค์ที่ตั้งไว้					
เวลาในการทำงาน						
7	ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานเสร็จตามแผนงานที่ชัดเจน					
8	ท่านมีความเข้าใจและความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้					

ลำดับ ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
9	ท่านมีการกำหนดลำดับการทำงานก่อน - หลังตามความสำคัญของงานเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้					
ค่าใช้จ่าย						
10	องค์กรของท่านมีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่ได้กำหนดไว้					
11	ในองค์กรของท่านมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อได้ผลงานที่ดีที่สุด					
12	ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด					

ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้****

นางสาวศิริประภา ภาศิธรรถ

ภาคผนวก ค



ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ				IOC	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
2	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ				IOC	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	21	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	22	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	23	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	24	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	25	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	26	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	27	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	28	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	29	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	30	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	31	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	32	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	33	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	34	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	35	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	36	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	37	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	38	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	39	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	40	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	41	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ				IOC	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	42	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	43	1	0	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
3	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวศิริประภา ภาค็อรรถ
วัน เดือน ปีเกิด	2 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	60 หมู่ 2 ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13160
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี สาขาประมง คณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่สนับสนุน (นักวิเคราะห์)
อีเมล	siraprapha_y@hotmail.com, siraprapha_p@mail.rmutt.ac.th

