

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย  
ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

THE INFLUENCES OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ACHIEVEMENT  
MOTIVATION ON WORK EFFICIENCY OF RESEARCHERS AT THE THAILAND INSTITUTE  
OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH (TISTR)

ผกาทิพย์ บัวพงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย  
ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ผกาทิพย์ บัวพงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

The Influences of Perceived Organizational Support and  
Achievement Motivation on Work Efficiency of Researchers  
at the Thailand Institute of Scientific and Technological  
Research (TISTR)

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวผกาทิพย์ บัวพงษ์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา


อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.


ปีการศึกษา

2563

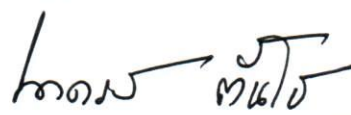
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินทร์, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ตันโช, ปร.ด.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ตันโช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

<b>หัวข้อการค้นคว้าอิสระ</b>	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
<b>ชื่อ – นามสกุล</b>	นางสาวผกาทิพย์ บัวพงษ์
<b>วิชาเอก</b>	การจัดการทั่วไป
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	อาจารย์กฤษดา เขียววัฒนสุข, D.B.A.
<b>ปีการศึกษา</b>	2563

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลาและด้านคุณภาพ สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** : การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการทำงาน

<b>Independent Study Title</b>	The Influences of Perceived Organizational Support and Achievement Motivation on Work Efficiency of Researchers at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR)
<b>Name – Surname</b>	Miss Pakarthip Buapong
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Mr. Krisada Chienwattanasook, D.B.A.
<b>Academic Year</b>	2020

## ABSTRACT

This independent study aimed to investigate: 1) the levels of perceived organizational support, achievement motivation, and work efficiency demonstrated by researchers at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR), 2) the relationship between perceived organizational support and work efficiency of the TISTR researchers, and 3) the relationship between achievement motivation and work efficiency of the TISTR researchers.

The sample group used in this study comprised 213 researchers at TISTR. The instrument used to collect data was a questionnaire. The data analysis employed descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics including multiple regression analysis.

The study result was found that the overall dimensions of perceived organizational support, achievement motivation and work efficiency of researchers at TISTR were rated at the highest levels. The perceived organizational support including benefits and welfare had a statistically significant effect on the researchers' work efficiency, in terms of time and quality aspects. For achievement motivation, the dimensions of (a) the need for goal achievement and (b) the need for social acceptance had effects on the researchers' work efficiency, in terms of time, quality, and quantity aspects, at a statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** perceived organizational support, achievement motivation, work efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ตันโซ กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง และ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มิให้มีความสมบูรณ์เรียบร้อย ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญยิ่ง ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษางานวิจัยนี้ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธหลง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธิวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจวรรณ ศฤงคาร ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามงานวิจัย รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยและได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายิ่งและสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ขอกราบขอบพระคุณผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ขอขอบคุณนักวิจัยทุกท่านที่สละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณน้องสาว นางสาวผกาภาส บัวพงษ์ ที่ได้คำแนะนำ และเป็นพี่ปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด อีกทั้งขอขอบคุณ ดร.ชนะ พรหมทอง ผู้ที่คอยเอื้ออำนวยเวลาในการทำงานวิจัยครั้งนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และผู้มีพระคุณ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MGY - 62 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุนให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือเต็มที่ตลอดมา ขอขอบพระคุณครอบครัว และผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต คอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด ซึ่งเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุก ๆ ครั้ง รวมถึงในครั้งนี้ด้วย อีกทั้งผู้ที่มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมด ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจได้ไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและกราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

ผกาทิพย์ บัวพงษ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	20
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	29
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	44
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	54
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	63
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	99
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	114
ประวัติผู้เขียน.....	117





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 60
ตารางที่ 4.1	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย..... 64
ตารางที่ 4.1	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย..... 65
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยโดยรวมและรายด้าน..... 66
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ..... 67
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ..... 68
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 68
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านจิตวิทยาสังคม จำแนกเป็นรายข้อ..... 69
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 70
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยโดยรวมและรายด้าน..... 71
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายที่ทำทนายจำแนกเป็นรายข้อ..... 72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ เพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมจำแนกเป็นรายชื่อ.....	73
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยด้านความต้องการความสำเร็จ โดยไม่หวังค่าตอบแทนจำแนกเป็นรายชื่อ.....	74
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยโดยรวมและรายด้าน.....	75
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยด้านเวลา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	75
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยด้านคุณภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	76
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยด้านปริมาณ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	77
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม.....	78
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านเวลา.....	80
ตารางที่ 4.18	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านคุณภาพ.....	81
ตารางที่ 4.19	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านปริมาณ.....	83
ตารางที่ 4.20	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม .....	84

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านเวลา.....	86
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านคุณภาพ.....	88
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านปริมาณ.....	90
ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis.....	92
ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis.....	93



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการจูงใจ (A Model of Motivation).....	41
ภาพที่ 2.2 ตราสัญลักษณ์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	47
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.....	48



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ภาคธุรกิจจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้ ทรัพยากรทางการจัดการที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาองค์การจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากไม่ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรภายในองค์การ ผู้บริหารและองค์การ จึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคลหรือจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทางด้านพนักงานเองก็จะให้ความสนใจเกี่ยวกับสิ่งที้องค์การจะสนับสนุนและตอบสนองให้กับพวกเขาได้ เช่น ผลประโยชน์ที่สามารถจับต้องได้ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ และอื่น ๆ อีกทั้งผลประโยชน์ในด้านที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เงื่อนไขในการทำงาน การตอบสนองความต้องการของพนักงาน การเห็นคุณค่าของพนักงาน การได้รับการยอมรับจากองค์การ ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าภายในองค์การ ความเอาใจใส่ของผู้บริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เป็นต้น การที่พนักงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีนั้น จะต้องพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลไปถึงองค์การที่มีคุณภาพผู้บริหารจึงพยายามที่จะสนับสนุนพนักงานและผลักดันให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจที่จะทำงานในสิ่งที้องค์การต้องการอย่างเต็มที่ ซึ่งเรียกวธีการนี้ว่า “การจูงใจ” เพื่อเป็นการให้พนักงานปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมในรูปแบบที้องค์การต้องการ ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานภายในองค์การล้วนมีพื้นฐานอันเกิดมาจาก “การรับรู้” ทั้งสิ้น

เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยด้านการบริหารที่สำคัญที่สุด องค์การจะประสบปัญหาในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรภายในองค์การ องค์การเองนั้นก็ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ คนจึงกลายเป็นหัวใจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้ปัจจัยด้านอื่นสามารถพัฒนาต่อไปได้ (เปรมจิตต์ คล้ายเพชร, 2548) นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาทำให้เกิดแนวคิดและเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมามากมาย เช่น ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency) ความพอใจในงาน (Job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นต้น เมื่อมีการนำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้จริง กลับพบว่าเครื่องมือดังกล่าวทำให้ความสุขของพนักงานลดลง และส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในระยะยาว (มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ, 2550)

การสนับสนุนพนักงานในด้านอื่น ๆ ทั้งค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในสายอาชีพ ล้วนแล้วแต่เป็นการลงทุนเพื่อให้บุคลากรนั้นได้เกิดความเชื่อใจ และมั่นใจว่าจะได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์การ เมื่อบุคลากรนั้นได้รับการสนับสนุนอันเป็นอย่างดีแล้ว จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของตัวบุคลากรทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเป้าไว้ดังนั้น การจ้างงานจึงเปรียบเสมือนการ

แลกเปลี่ยนในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน เป็นการสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิสัมพันธ์โดยที่ต่างฝ่ายนั้นจะเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และสิ่งที่ตนเองนั้นจะต้องเสียในช่วงความสัมพันธ์ แนวคิดนี้มาจากในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Relationship) ของ Blau (1964) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคมมักเป็นการที่กระทำเพื่อสนองให้ผู้อื่นนั้นพึงพอใจระบุมิขัดเจนทางผลประโยชน์ และข้อผูกมัด ผู้กระทำมักคาดหวังไปถึงผลลัพธ์ที่อาจจะส่งผลถึงได้ในอนาคตโดยมิได้มีการกำหนดหรือทราบก่อนล่วงหน้า แนวคิดจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support หรือ POS) ของ Eisenberger et al. (1986) การแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นมักจะส่งผลให้ตัวพนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ตามบทบาท และหน้าที่ที่องค์กรนั้นได้ให้การสนับสนุนแก่ตัวพนักงาน จะเป็นการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในทุก ๆ ด้าน รวมไปถึงการที่ต้องลงทุนกับบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทแรงกาย แรงสมองในการปฏิบัติงานของตัวพนักงานให้องค์การนั้นได้บรรลุไปสู่จุดหมาย การแลกเปลี่ยนเหล่านี้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อทั้งองค์กร และตัวพนักงานนั้นรับรู้ได้ถึงคุณค่าซึ่งกันและกัน หากองค์กรได้มองเห็นว่าตัวพนักงาน หรือผลของการปฏิบัติงานของตัวพนักงานนั้นจะมีคุณค่ากับองค์กร ดังนั้น องค์กรมักจะเต็มใจที่จะสนับสนุนในตัวพนักงาน และเริ่มที่จะมองหาวิธีในการรักษาพนักงานให้ดำรงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป เมื่อตัวพนักงานนั้นรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนแก่ตนมักจะแสดงผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดหมายขององค์กร (Eisenberger et al., 1986)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านต่าง ๆ ของตัวพนักงานนั้นย่อมเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ถือเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นผลการปฏิบัติงานของตัวพนักงานซึ่งจะนำไปสู่จุดหมายขององค์กร Eisenberger (1986) นั้นได้ให้ความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า ตัวพนักงานจะมีความเชื่อที่ว่าองค์กรได้มอบคุณค่า มอบความห่วงใย ความเอาใจใส่ในการเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน รวมถึงค่าตอบแทน การได้เลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การที่สนับสนุนในด้านทรัพยากร สวัสดิการต่าง ๆ ค่านิยมในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือเป็นอย่างดีกับองค์กร จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ห่อภิมาณ Meta-analysis ของ Rhoades and Eisenberger (2002) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก นั่นคือ ปัจจัยที่ 1 ด้านความยุติธรรมในองค์กร คือ การที่พนักงานรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กรที่มักเกี่ยวข้องกับการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลถึงตัวพนักงานเอง ปัจจัยที่ 2 คือ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานนั้นเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรนั้นจะมีความใกล้ชิดกับตัวพนักงาน ส่งผลถึงตัวพนักงานในด้านการประเมิน และการควบคุมผลงาน (มาลีนี อ้นวิเศษ, 2554) ปัจจัยที่ 3 คือ ด้านผลรางวัลและสภาพในการทำงาน

ผลลัพธ์ในการทำงานที่มีผลมาจากจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้สรุปไว้ว่ามีผลลัพธ์ในการทำงานเชิงบวกหลาย ๆ ด้าน เช่น ความพึงพอใจในงาน การที่มีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานหากพบว่าอยู่ในระดับที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานเชิงบวกที่จะเป็นผลดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากตัว

พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ต่ำ พนักงานจะไม่มีภาวะเครียดหรือร้อนในการทำงานเพื่อจะ  
บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร มุ่งแสวงหาองค์กรใหม่

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม หรือ อว. ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลัก  
คือ การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ  
ตอบสนองความต้องการเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการถ่ายทอดเทคโนโลยี และ  
นวัตกรรมจากผลงานการวิจัยและพัฒนานำไปสู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชนจะผลักดันให้เกิดการนำไปใช้  
ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย,  
2560) โดยการดำเนินงานผ่านการจัดทำข้อเสนอโครงการงานวิจัย และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศมี  
ความสามารถในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าการจัดระบบบริหารงานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และ  
นวัตกรรมให้มีเอกภาพ และประสิทธิภาพ โดยเน้นให้มีการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนมากขึ้น และได้รับการพิจารณา  
จัดสรรงบประมาณที่สามารถดำเนินงานได้ตามความต้องการของประเทศ เป็นที่ต้องการของภาคเอกชน สามารถ  
นำไปถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือเกิดการนำไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

นอกจากความตั้งใจในการปฏิบัติงาน สิ่งใดที่ทำให้นักวิจัยส่วนหนึ่งไม่ยอมทำงานวิจัย  
และอีกส่วนหนึ่งอยากทำงานวิจัยทั้งที่อยู่ภายใต้องค์กรเดียวกัน แต่เลือกที่จะปฏิบัติต่างกันอาจจะเป็นเพราะการ  
รับรู้การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ที่เรียกว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร  
(ปริยดา วิราณวัตร, 2550)

นักวิจัยในประเทศถือเป็นกำลังสำคัญในการทำงานวิจัยและพัฒนา โดยต้องผลักดันให้นักวิจัยเกิด  
ความคิดสร้างสรรค์งานวิจัย สร้างผลงานเทคโนโลยี และนวัตกรรม ออกสู่สังคมและไปพัฒนาประเทศ  
ผลการปฏิบัติงานที่ดีเกิดขึ้นเมื่อนักวิจัยมีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ทัน  
ระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานโดยการเลือกใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่  
เหมาะสม เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรมักถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

แรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นคือ แรงจูงใจซึ่งเกิดขึ้นมาจากความ  
ต้องการภายในตัวบุคลากรเอง ไม่ใช่แรงกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเพียงอย่างเดียวเรียกแรงกระตุ้นภายใน  
ตนเองนี้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need of Achievement) เป็นความปรารถนาที่อยากจะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้  
สำเร็จไปได้ดีทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการความเจริญก้าวหน้า  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีลักษณะท้าทาย McClelland, 1981 (อ้างถึงใน กฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2561)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นเรื่องที่สำคัญของทุกองค์กร การพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้  
สามารถพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม  
ให้บุคลากรมีการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เข้าใจบริบทของตนเอง  
ตลอดจนกระตุ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพไปสู่การแข่งขันระดับโลก (พุทธพงศ์ ผางจันทร์ตา และสัญญา เคนาภูมิ,  
2561, น.54) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว ยังส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่

กับองค์กรของบุคลากรด้วย บุคลากรที่มีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามในการปฏิบัติงาน อีกทั้งทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรและทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

จากความสำเร็จข้างต้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในด้านใดบ้าง รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะ เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 213 คน (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2560)



1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คอ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 213 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้างนี้มุ่งเน้นศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

2.1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

2.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ

## 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 ถึง เดือนมกราคม 2564

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง เป็นความเชื่อของตัวพนักงานว่าองค์กรได้เล็งเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของตัวพนักงาน องค์กรแสดงความห่วงใย มีความต้องการที่จะให้ตัวพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งตัวพนักงานเองจะรับรู้สิ่งเหล่านั้นได้จากผลการตอบแทนที่พึงจะได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือน หรือผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น การที่ได้เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการที่ได้รับในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งที่อยู่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมขององค์กรหรือการสร้างค่านิยมที่มีการส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดการร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อที่จะให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa, 1986)

1.5.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจ หรือความต้องการที่มักเกิดจากความคาดหวังของตัวบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบหรือได้รับประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่เยาว์วัย และจะทำให้ตัวบุคคลนั้นพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น โดยมีการตั้งมาตรฐานการกระทำของตัวเองไว้ ซึ่งหากงานใดที่คาดหวังให้เกิดผลสำเร็จก็จะมีกำลังใจที่จะทำ และคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อ ๆ ไปมากขึ้นกว่าเดิม ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีของ แมคเคลลีแลนด์ (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2561, น.201-204) จะมีความต้องการอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย หมายถึง มีความพยายามของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานให้สำเร็จ ควบคุมและรับผิดชอบผลงานของตนเอง กล้าทำงานที่มีความเสี่ยงเพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง รวมถึงก็ทำงานที่มีแนวโน้มที่จะสำเร็จได้ยากหรือแทบจะเป็นไปไม่ได้สำหรับคนอื่น

2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม หมายถึง บุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูงจะชอบข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อตรวจสอบการทำงานของตนเอง ชอบที่จะเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชมเมื่อตนเองทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินอาจไม่มีความสำคัญในการจูงใจบุคคลที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง เพราะมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับจากความสำเร็จนั้น ผลตอบแทนเป็นตัวเงินจึงไม่ใช่เป้าหมายสำคัญ

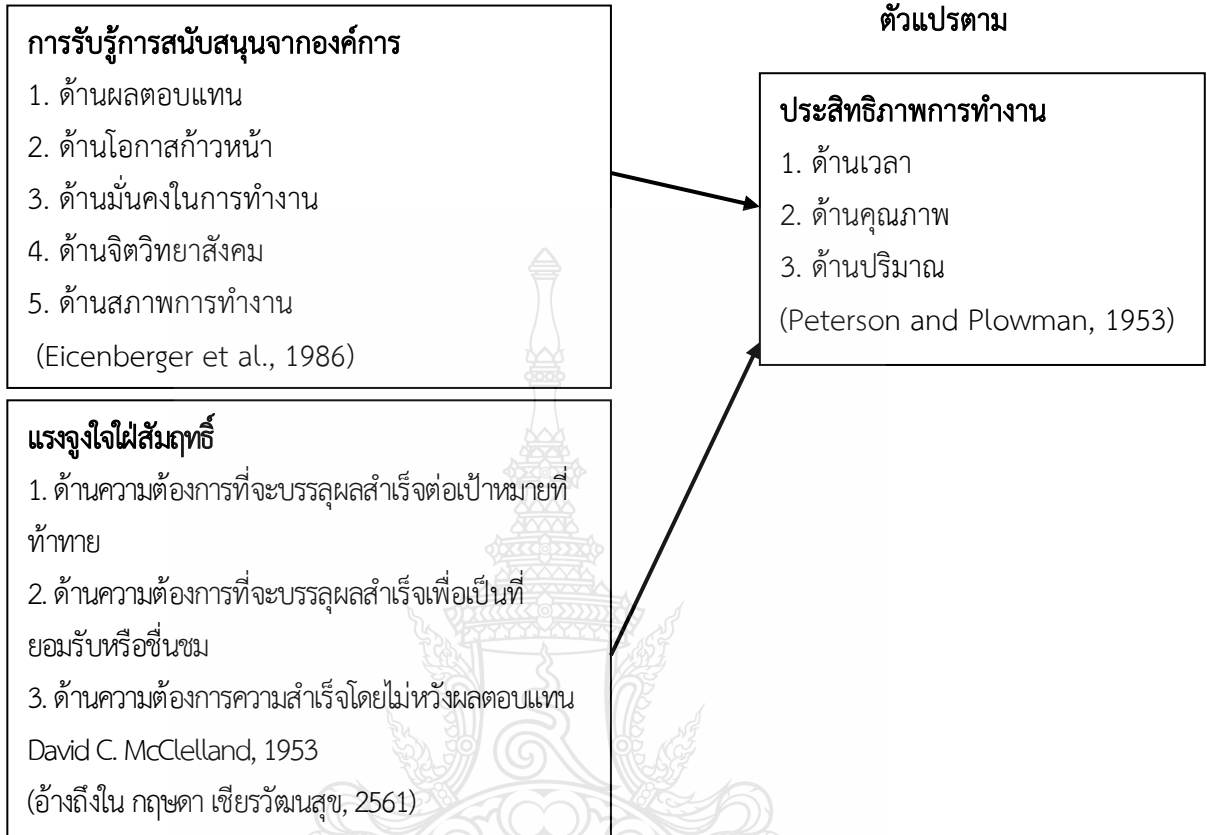
1.5.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของบุคคลากรที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3 ด้านของ Peterson and Plowman (1953) ดังนี้

1. ด้านเวลา หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดและผลงานถูกต้อง
2. ด้านคุณภาพ หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นถูกต้อง เรียบร้อย ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
3. ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณงานที่ออกมานั้น ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสารและแนวคิด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงตัวแปรเพื่อใช้การศึกษา ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ใน 2 ส่วน คือ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ โดยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้

### 1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นความรู้ในการวิจัยเพื่อใช้ออกแบบส่งเสริมพัฒนารูปแบบการทำงานของวิจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้สร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

2. ทราบถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นความรู้ในการวิจัยเพื่อใช้ออกแบบส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการทำงานของวิจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยให้มากยิ่งขึ้น

3. นักวิชาการและผู้สนใจในงานวิจัยครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลที่ได้อไปประกอบสำหรับการวิจัย หรือใช้เพื่อศึกษา ค้นคว้า เพิ่มเติมองค์ความรู้แนวคิด ทฤษฎี ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

#### 1.7.2 ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1. ผลจากการศึกษาของงานวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ทราบถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ในกลุ่มตัวอย่างของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย และรวมไปจนถึงองค์กรอื่น ที่สามารถนำไปใช้ในเชิงบริหารจัดการและดำเนินกิจการ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไป

2. ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ให้เกิดการสร้างงานที่มีมูลค่าด้านเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น เช่น การกำหนดกรอบทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เครื่องมือให้อยู่ในสภาพเหมาะสม และพร้อมใช้งานได้ เป็นต้น

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีเกณฑ์การพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติจริง การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (pay for performance) องค์กร ควรที่จะมีวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ในองค์กรที่ดี รวมถึงการสร้าง career path ให้พนักงานได้รู้ถึงการเติบโตในสายงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เขามีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ และเป็นการเพิ่มความรู้ในการทำงานให้มากขึ้น ถ้าพนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าเขาจะได้สิ่งใดบ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งสิ่งที่เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่ใชตัวเงิน ทำให้เขารู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากแค่ไหนในแง่ของความรู้สึกร และเรื่องของการที่องค์กรควรที่จะสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการศึกษาที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ผู้บริหารควรให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก่นักวิจัย กำหนดเป้าหมายงานที่มีความชัดเจน และการกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน มีสถานที่ทำงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้า ศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สนใจจะศึกษาทั้ง 3 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียบเรียงแนวคิด และทฤษฎีทั้งหมดออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการรับรู้ย่อมมีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้สึก การนึกคิดต่าง ๆ ของตัวบุคคล และพฤติกรรมที่ตัวบุคคลนั้นต้องการที่จะแสดงออก (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 130) จากผลการศึกษาได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการรับรู้ไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2554, น.97) กล่าวว่า การรับรู้คือการเลือกสรร และการจัดการระเบียบ ซึ่งแต่ละบุคคลมักจะรับรู้ได้ต่างกันไปแม้จะอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทางเลือกสรรเรื่องที่จะได้รับรู้ และการจัดการระเบียบข้อมูลที่ได้รับมา รวมทั้งการตีความหมายในสิ่งที่ได้รับรู้

นิตพล ภูตะโชติ (2559, น.58) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่ตัวบุคคลได้ให้ความหมายกับสิ่งที่อยู่รอบตัว โดยเป็นการที่รวบรวมความหมายตีความได้จากประสาทสัมผัสทั้งห้าที่ได้รับ และเมื่อรับรู้อย่างไรก็มักจะเชื่อว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นความจริงตามที่เรารู้ การที่คนมองสิ่งเดียวกันแต่มีการตีความต่างกันนั้นก็จะมีผลให้การรับรู้ย่อมแตกต่างกัน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้การรับรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั้น ประกอบไปด้วย ผู้รับรู้ (Perceiver) เป้าหมาย (Target) และสถานการณ์ (Situation) ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ผู้รับรู้ (Perceiver) แต่ละตัวบุคคลนั้นมีความสามารถในการที่จะรับรู้ที่แตกต่างกัน ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย ทัศนคติของบุคคล (Attitudes) สิ่งจูงใจ (Motives) ประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) และความคาดหวัง (Expectation)

2) เป้าหมาย (Target) คือ สิ่งที่ถูกสังเกตเพื่อให้ได้รู้ว่าสิ่งที่ได้พบเห็นนั้นคืออะไร ซึ่งเป้าหมายมีองค์ประกอบด้วยกันหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคุณ ได้แก่ ขนาด (Size) ความใหม่ (Novelty) เสียง (Sounds) ความเคลื่อนไหว (Motion) ภูมิหลัง (Background) ความใกล้เคียง (Proximity)

3) สถานการณ์ (Situation) สถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมในขณะที่พบเห็นเป็นสิ่งสำคัญ และมักส่งผลต่ออิทธิพลการรับรู้ สถานการณ์ที่ย่อมแตกต่างกันอาจทำให้ตัวบุคคลเกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสถานการณ์ที่ต่างต่างนั้นประกอบไปด้วยเวลา (Time) สภาพสังคม (Social Setting) สภาพงาน (Work Setting)

นอกจากนี้ยังสามารถพบได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคุณ คือ สิ่งเร้า ซึ่งประกอบไปด้วยสิ่งเร้าภายนอก คือ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกของตัวบุคคล ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้า (Change of Stimulus) ขนาดของสิ่งเร้า (Size of Stimulus) การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า (Movement of Stimulus) การเกิดขึ้นซ้ำกันบ่อย ๆ ของสิ่งเร้า (Repetition of Stimulus) และความเข้มหรือความหนัก ความเบาของสิ่งเร้า (Concentration of Stimulus) อีกทั้งสิ่งเร้าภายในซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งเร้าที่มักมีความสำคัญที่มีอิทธิพลสามารถดึงดูดความสนใจของคุณได้มาก สิ่งเร้าภายในจะขึ้นอยู่กับความต้องการ (Needs) และความสนใจ (Interest) เมื่อคุณพยายามตอบสนองความต้องการของคุณ ก็มักจะเลือกรับรู้เฉพาะสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่จะเอื้อให้เขาสามารถที่จะบรรลุความต้องการได้ อนึ่งการรับรู้ที่ผิดพลาดอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร สิ่งที่ทำให้เกิดการบิดเบือนในการรับรู้มักจะเป็นอุปสรรคในการรับรู้ของคุณ ได้แก่ การมองแบบภาพรวม (Stereotype) การมองจุดเด่นด้านใดด้านหนึ่ง (Halo effect) และความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นมุมมองโดยพิจารณาจากคุณสมบัติเพียงอย่างเดียวก็อาจจะก่อให้เกิดข้อสรุปที่ผิดไปจากความจริง (อิตารัตน์ เทพพานิช, 2561)

ในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น Eisenberger et al. (1986) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support Theory) โดยเสนอไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะเกิดจากการที่พนักงานได้มองเห็นองค์กรว่าเป็นเสมือนบุคคลคนหนึ่งการกระทำต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการโดยตัวแทนขององค์กรมักถูกมองว่าเป็นการกระทำด้วยความตั้งใจขององค์กรมากกว่าเป็นการกระทำโดยตัวแทนขององค์กรเอง การมองว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลนั้น พนักงานมักจะพิจารณาจากการกระทำของตัวแทน ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ ศีลธรรม บรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์กร และอำนาจที่อยู่เหนือพนักงานของตัวแทนองค์กร ซึ่งพนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์กรว่า เป็นเสมือนบุคคลที่มีลักษณะใจดีมีเมตตา กรุณา หรือมีเจตนาร้าย Rhoades, Eisenberger and Armeli (2001, อ้างถึงใน อิตารัตน์ เทพพานิช, 2560, น.7) และเมื่อพนักงานนั้นรู้สึกว่าการเปรียบเสมือนบุคคลคนหนึ่ง องค์กรจึงมีหน้าที่ในการตอบสนองความต้องการของตัวแทนพนักงาน ซึ่งพนักงานประเมินได้จากการกระทำขององค์กรว่า องค์กรนั้นมีความเต็มใจมากน้อยเพียงใดในการให้ผลรางวัลต่อความพยายามที่มีเพิ่มขึ้นของพวกเขา เมื่อพนักงานนั้นรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพัน (Obligation)

ที่จะช่วยเหลือองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ รวมถึงส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานองค์กร Shore and Tetrick (1991)

2.1.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาวิจัยพบว่า นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ ดังนี้

Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของตัวพนักงานว่าองค์กรนั้นได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของตัวพนักงาน องค์กรได้แสดงความห่วงใย ต้องการที่จะให้ตัวพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งตัวพนักงานเองจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลตอบแทนที่พวกเขาพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเช่น การที่ได้รับเงินเดือน หรือผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการที่ได้รับในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมขององค์กรหรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้กับคนในองค์กรนั้นเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อที่จะให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และก่อให้เกิดการยอมรับ

Shore and Tetrick (1991 อ้างถึงใน ธิติรัตน์ เทพพานิช, 2560, น.8) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของตัวพนักงานที่ได้ประเมินการรับรู้จากประสบการณ์ผ่านทางนโยบายองค์กร กระบวนการในการทำงาน การจัดหาในทรัพยากรและปฏิกริยาจากตัวแทนขององค์กร ว่าองค์กรได้ให้ความห่วงใย ให้ผลรางวัลตอบแทน และการปฏิบัติต่อตัวพนักงานอย่างไร

Wayne, Shore and Liden (1997 อ้างถึงใน ธิติรัตน์ เทพพานิช, 2560, น.8) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของตัวพนักงานที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรนั้นได้ให้ความสำคัญต่อตัวพนักงานหรือไม่ มองเห็นคุณค่าในการทำงาน และมีความเป็นห่วงในความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน โดยที่ได้แสดงออกให้พนักงานได้เห็นถึงว่าองค์กรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ และได้ให้ความสำคัญต่อในด้านการแสดงความคิดเห็นของตัวพนักงาน ดูแลในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมในด้านการทำงานของตัวพนักงาน และพร้อมที่จะให้อภัยเมื่อตัวพนักงานทำงานผิดพลาด

Moorman, Blakely and Niehoff (1998 อ้างถึงใน ธิติรัตน์ เทพพานิช, 2560, น.8) อธิบายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การตัดสินใจของตัวพนักงานถึงความเต็มใจที่จะให้องค์กรให้การดูแลในความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของตัวพนักงาน ซึ่งตัวพนักงานจะประเมินได้จาก การที่ได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ผ่านทางนโยบาย กิจกรรม และผลประโยชน์ขององค์กรที่จะจัดสรรให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองเป็นบุคคลที่องค์กรจะธำรงรักษาไว้ให้ทำงานกับองค์กรได้อีกต่อไป

Peelle and Henry (2007 อ้างถึงใน ธิติรัตน์ เทพพานิช, 2560, น.8) อธิบายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อของตัวพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ เต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือ เห็นถึงความพยายาม ตระหนักได้ถึงคุณค่าและเป้าหมายของตัวพนักงานที่ได้อุทิศตนเอง

เพื่อทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้ตัวพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548 อ้างถึงใน อิศารัตน์ เทพพานิช, 2560, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะหมายถึง ความคิดเห็นของตัวพนักงานจากประสบการณ์ที่จะได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรได้ให้คุณค่า ได้ให้การยอมรับ และมองเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความหวังใจ มีความผูกพันต่อตัวพนักงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายความว่า การที่ตัวพนักงานนั้นได้รับรู้ว่าองค์กรและหัวหน้างานในฐานะตัวแทนองค์กรได้มีการมองเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญในสิ่งที่ตัวพนักงานกระทำเพื่อองค์กร และตอบแทนตัวพนักงานด้วยการแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ และความหวังใจต่อความเป็นอยู่ของพวกเขา ด้วยการให้การสนับสนุน หรือการที่จะตอบสนองความต้องการของพวกเขา ความเชื่อ หรือความคิดเห็นของตัวพนักงานจากการที่มีประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรได้ให้คุณค่า ให้การยอมรับ และมองเห็นถึงความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความเป็นห่วงเป็นใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความเชื่อ และความคิดของตัวพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน ผู้บริหาร องค์กร หรือตัวแทนองค์กร ผ่านทางนโยบายหรือการกระทำใด ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการให้การยอมรับ การให้คุณค่า และการให้ความสำคัญตลอดจนถึงให้การดูแลเอาใจใส่ในตัวพนักงาน และมีการตอบสนองด้านความต้องการของตัวพนักงานในด้านต่าง ๆ อีกทั้งมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และตัวแทนขององค์กรเพื่อที่ตัวพนักงานนั้นมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีขึ้น รวมไปถึงการที่รับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้การช่วยเหลือ ให้โอกาสในความก้าวหน้าในงาน และพร้อมที่จะเข้าใจ ให้อภัยเมื่อตัวพนักงานได้ทำงานผิดพลาด โดยที่ตัวพนักงานนั้นจะรับรู้ได้จากนโยบาย และการกระทำขององค์กร

จากความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งหมดดังที่กล่าวมา ผู้ศึกษาสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความเชื่อ และความนึกคิดของตัวพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือตัวแทนองค์กร ผ่านทางนโยบายหรือการกระทำใด ๆ ที่แสดงให้เห็นได้ถึงถึงการให้การยอมรับ การมองเห็นคุณค่า และการที่ให้ความสำคัญ ตลอดจนถึงให้การดูแลเอาใจใส่ต่อตัวพนักงาน และสามารถตอบสนองด้านความต้องการของตัวพนักงานในด้านต่าง ๆ (รัชฎษยสดมภ์, 2550; วราภรณ์ แก้วมณี, 2554; ศศินันท์ ทิพย์โอสถ, 2556; ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554; มุทิตา คงกระพันธ์, 2554)



## 2.1.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการวิเคราะห์ทอภิมาน (Meta-analysis) ของ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้สรุปไว้ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากงานวิจัยที่มีจำนวน 73 งานวิจัย เป็นปัจจัยที่ทำให้การศึกษาก่อให้เกิดผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี 4 ปัจจัย คือ ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การให้ผลรางวัล สภาพการทำงาน และคุณลักษณะของตัวพนักงาน ภายหลังจากที่ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้มีการทำการศึกษา Meta Analysis แล้วนั้นพบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมี 3 ปัจจัยหลักดังนี้

### 1. ความยุติธรรมในองค์กร

การที่องค์กรนั้นแสดงความยุติธรรมในด้านการพิจารณาผลตอบแทนในด้านการทำงาน หรือมีความยุติธรรมในเชิงกระบวนการนั้นล้วนที่จะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะจะสะท้อนให้เห็นถึงการคำนึงได้ถึงความเป็นอยู่ที่ดีของตัวพนักงาน (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548)

ความยุติธรรมในองค์กรนั้นจำแนกได้ 2 มิติ ตามการจำแนกของ Cropanzano and Greenberg (1997) มิติที่ 1 คือ ด้านความยุติธรรมในด้านการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบที่อาจจะส่งผลกระทบต่อตัวพนักงาน รวมไปถึงการแจ้งกฎระเบียบนั้นให้ทราบล่วงหน้าก่อนที่จะเริ่มมีการบังคับใช้ การที่ตัวพนักงานได้รับทราบถึงข้อมูลที่ถูกต่อนั้น และได้มีการรับฟังจากตัวพนักงานเพื่อนำไปประกอบไว้ในกระบวนการตัดสินใจ มิติที่ 2 คือ มิติทางด้านสังคมของความยุติธรรม บางครั้งจะเรียกว่า ความยุติธรรมในเชิงปฏิสัมพันธ์ เกี่ยวพันกันกับด้านคุณภาพในการปฏิบัติต่อกันระหว่างตัวบุคคล เช่น การปฏิบัติต่อตัวพนักงานนั้นด้วยความเคารพ การแจ้ง หรือการชี้แจงให้ตัวพนักงานได้ทราบถึงข้อมูลที่ตัวพนักงานนั้นได้มีความกังวลอยู่ ซึ่งการศึกษาในด้านความยุติธรรมนั้น มักจะมีการทำการศึกษารวม ไม่แยกเฉพาะมิติใดมิติหนึ่ง ดังเช่นใน Greenberg (1990) กล่าวไว้ว่า วิธีการกระบวนการการที่ให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมนั้น จะส่งผลทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความเข้มแข็งมากกว่าความยุติธรรมของผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว เพราะตัวพนักงานจะมีความเชื่อพื้นฐานว่ากระบวนการการที่ให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมนั้นจะนำมาซึ่งผลตอบแทนอันเป็นที่น่าพึงพอใจ จะสร้างความรู้สึกที่มั่นคง และเกิดความไว้วางใจในองค์กรแก่ตัวพนักงาน

สรุปความหมายของการรับรู้ความยุติธรรมว่า คือ การที่ตัวพนักงานนั้นได้รับรู้ถึงความยุติธรรมภายในองค์กร ที่จะเกี่ยวข้องกับการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อตัวพนักงาน โดยจะมีการแจ้งให้ตัวพนักงานนั้นได้ทราบล่วงหน้าก่อนที่จะมีการบังคับใช้ ชี้แจงให้ตัวพนักงานนั้นได้รับทราบถึงข้อมูลที่ถูกต้อ และมีการรับฟังจากพนักงานเพื่อนำไปประกอบในกระบวนการตัดสินใจ

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านมุมมองของตัวพนักงาน พนักงานนั้นมักจะมี ความกังวลในเรื่องของการได้มองเห็นคุณค่าในตัวพนักงานที่จะได้รับจากทั้งองค์กร และหัวหน้างาน โดยหัวหน้างานนั้นก็เปรียบเสมือนกับตัวแทนขององค์กร ที่อาจจะมีส่วนต่อตัวพนักงานในด้านของการประเมิน การควบคุมผลงาน ส่งผลให้ตัวพนักงานจะมีความกังวลในเรื่องการที่จะได้รับคุณค่าในด้านของผลงาน และในด้านการที่จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ตัวพนักงานอาจจะพิจารณาได้ว่าตนเองนั้นได้เป็นที่ยอมรับหรือชื่นชอบในสายตาของหัวหน้างาน ซึ่งอาจบ่งบอกได้ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เมื่อตัวพนักงานนั้นรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานมีการสนับสนุนจะส่งผลให้ตัวพนักงานนั้น

มีทัศนคติทางบวกกับหัวหน้างาน และจะส่งผลไปถึงการรับรู้ว่าองค์การสนับสนุน และมีทัศนคติในทางบวกให้กับองค์การในเช่นเดียวกัน (มาลิณี อันวิเศษ, 2554)

สรุปความหมายของการสนับสนุนจากหัวหน้างานว่า คือ การที่ตัวพนักงานนั้นจะรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานนั้นให้การยอมรับ หรือมองเห็นคุณค่าของตัวพนักงาน จะมีการสนับสนุน ให้คำแนะนำ รับฟังถ่ายทอดความรู้ และสามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในด้านการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

### 3. ผลรางวัล และสภาพในการทำงาน

ผลรางวัล และสภาพในการทำงาน มีการนำมาศึกษาในด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การอย่างหลากหลาย โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการเล็งเห็นคุณค่าในตัวพนักงาน การจ่ายผลตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ในทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การนั้น การให้รางวัลนั้นจะตอบสนองได้ก็ต่อเมื่อตัวพนักงานนั้นมีผลงานที่ดี การที่ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีส่วนที่ก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

3.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นที่ว่าองค์การจะยังคงดำรงรักษาพนักงานไว้ให้ได้เป็นสมาชิกขององค์การ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับลดขนาดขององค์การลงก็ตาม

3.3 ด้านการมีอิสระในการดำเนินงาน คือ การที่ตัวพนักงานนั้นได้รับรู้ว่าตนเองมีอำนาจในการที่จะควบคุมการทำงานของตนเองได้ เช่น การจัดตารางการทำงาน ขั้นตอนในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ในวัฒนธรรมตะวันตกจะให้ความสำคัญในการให้มีความอิสระในการทำงานได้อย่างมาก ซึ่งการมีอิสระนั้นในการควบคุมงานต้องแสดงถึงความไว้วางใจขององค์การที่มีให้กับตัวพนักงาน

3.4 ความเครียดในบทบาทหน้าที่ ความเครียด หมายถึง สภาวะที่ตัวพนักงานนั้นรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะจัดการได้ เช่น การที่ได้รับการมอบหมายงานที่มากจนเกินไป การที่ถูกกำหนดด้วยระยะเวลา การที่ได้รับบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน ซึ่งความเครียดในบทบาทหน้าที่นั้นจะส่งผลทางลบต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

3.5 การฝึกอบรม การฝึกอบรมนั้นจะส่งผลให้ตัวพนักงานนั้นจะได้รับรู้ถึงการลงทุนที่องค์การมีให้แก่ตัวพนักงาน ซึ่งจะสนับสนุนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของตัวพนักงาน

3.6 ขนาดขององค์การ ในองค์การขนาดใหญ่จะมีกระบวนการในการทำงาน และกฎระเบียบที่จะเป็นทางการค่อนข้างสูง จะทำให้มีความยืดหยุ่นในด้านการตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ต่ำลง อาจจะทำให้ส่งผลกระทบต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมากที่สุด จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis ของ Rhoades and Eisenberger, 2002) นั่นคือ ความยุติธรรมในองค์การ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผลรางวัล และสภาพในการทำงาน ตามลำดับ

นอกจากแนวคิดของ Eisenberger et al. และ Slone and Johnson (1974 อ้างถึงในจันทร์พา ทตฤๅฐ, 2543) กล่าวถึงอีกว่าการสนับสนุนในด้านสภาพการทำงานนั้น สถานที่ทำงานจะส่งผลต่อสุขภาพ และ ความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้าง การที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสมเพียงพอในการปฏิบัติงาน มี ส่วนทำให้ลูกจ้างนั้นสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ ช่วยให้ลดอุบัติเหตุ และลดอัตราความเครียด

### 2.1.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน

ในการศึกษาของ Eisenberger (1986) เรื่อง Perceived of Organizational Support มีงานวิจัย ภายในประเทศที่ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ใช้เป็นพื้นฐานในการอ้างอิง อีกทั้งกำหนดการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรในรายด้าน ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาในปีดังกล่าว Eisenberger (1986) ไม่ได้มีการระบุอย่าง ชัดเจนถึงการแบ่งในด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และเมื่อได้ทำการทบทวนงานวิจัยแล้วพบว่าใน การศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรภายในประเทศนั้นมีการนำทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรของ Eisenberger (1986) มาผสมผสานระหว่างแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ จึงทำให้มีงานวิจัยในประเทศที่ การศึกษารายด้านต่างกันเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาการวิเคราะห์อภิมาน Meta-analysis ของ Rhoades and Eisenberger ในปี 2002 ดังนี้

เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร์ (2548, น.34-35) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมใน องค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจในการลาออก แบ่งด้านการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรเป็น 5 ด้าน คือ

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน นโยบาย สวัสดิการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่ รับรู้อำนาจการได้ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่รับรู้ว่าจะการ ได้ให้โอกาส และจะยังคงมีการจ้างให้ทำงานต่อไป
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การที่รับรู้ว่าจะการให้การยอมรับ มองเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ให้การยกย่อง ให้เกียรติเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในองค์กร พร้อมทั้งจะเข้าใจ เห็นใจเมื่อตัดสินใจ หรือทำงานที่เกิดการผิดพลาด
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่รับรู้ว่าจะการให้การ สนับสนุน ให้ความเชื่อใจ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างราบรื่น และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สัมฤทธิ์ผล และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

รชฎ ชยสดมภ์ (2550, น.21-22) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ได้แบ่งด้านการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรเป็น 5 ด้าน โดยปรับปรุงพัฒนาต่อมาจาก เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร์ (2548) คือ

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ภายในของพนักงานต่อองค์การ และหัวหน้างาน ที่เกี่ยวข้องกับการให้เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดนโยบายโดยมีการคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน และครอบครัว

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ และโอกาสในการก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อองค์การ และหัวหน้างานว่า ได้มอบโอกาสในการที่เลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยการให้โอกาสในด้านการแสดงผลงาน และให้การศึกษา การอบรมเพิ่มเติม

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์การ และหัวหน้างานว่า ได้ให้โอกาส และยังคงที่จะจ้างให้ทำงานต่อไป

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การที่รับรู้ว่าจะองค์การให้การยอมรับ มองเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ให้การยกย่อง ให้เกียรติเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในองค์การ เข้าใจ เห็นใจเมื่อตัดสินใจ หรือทำงานผิดพลาด

5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่รับรู้ว่าจะหัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้ความเชื่อถือ ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สัมฤทธิ์ผล และช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานอันเป็นที่น่าพึงพอใจ และปลอดภัย

สุพิมล มาลีสีรังสี (2554) ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้แบบอย่างปฏิบัติของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยนำแนวคิดพื้นฐานของ Eisenberger (1986) ที่รชฎ ชยสดมภ์ (2550) นำมาปรับปรุงพัฒนาต่อมาจากเปรมจิตร์ คล้ายพีธีร์ (2548) โดยได้แบ่งด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็น 5 ด้าน

วารางคณา แก้วมณี (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง โดยแบ่งด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็น 3 ด้าน คือ

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์การ และหัวหน้างาน เกี่ยวข้องในด้านการให้เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน และครอบครัว

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์การ และหัวหน้างานว่า ได้มอบโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยการให้โอกาสในด้านการแสดงผลงาน ให้การศึกษา และให้การอบรมเพิ่มเติม

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่รับรู้ว่าจะหัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้ความเชื่อถือ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือ แก้ปัญหาในการทำงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก สัมฤทธิ์ผล และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่น่าพึงพอใจและปลอดภัย

ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhodes, Eisenberger and Armeil (2002) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบผลที่ก่อให้เกิดจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ

#### 1. ความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดพื้นฐานเรื่องการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้ตัวพนักงานรับรู้ได้ว่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องรัก และห่วงใยองค์กรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าต้องปฏิบัติหน้าที่ได้ตามบทบาทในสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังจะทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่าตนเองมีความหมายและได้รับการยอมรับจากองค์กร

#### 2. อารมณ์ในการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่ออารมณ์ในการปฏิบัติงานของตัวพนักงาน ได้แก่ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) และสภาพอารมณ์ที่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเพิ่มความพึงพอใจในงาน และยังเพิ่มการคาดหวังในผลรางวัลที่ตัวพนักงานพึงจะได้รับจากการปฏิบัติงาน และได้รับการช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการสภาพอารมณ์ในทางบวก ต่างจากความพอใจในงานตรงที่ว่าเป็นสภาวะในทางอารมณ์โดยทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากสิ่งแวดล้อม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ และมีคุณค่า

#### 3. ความเกี่ยวพันในงาน

ความเกี่ยวพันในงาน หมายถึง การที่ตัวพนักงานแสดงความสนใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มให้การรับรู้ความสามารถของตัวพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสนใจในงานมากขึ้น

#### 4. พฤติกรรมการผลงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้นจะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ซึ่งจะช่วยลดพฤติกรรมในการผลงานแบบต่าง ๆ เช่น ทำงานเฉื่อยชา การที่ขาดงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังสามารถช่วยลดแนวโน้มในการลาออก และเพิ่มพฤติกรรมที่ดีของพนักงานภายในองค์กร

#### 5. ความเครียด

การสนับสนุนด้านเครื่องมือ และการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ในระหว่างที่พนักงานต้องการขอความช่วยเหลือ จะช่วยลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสามารถที่จะช่วยลดผลกระทบด้านลบที่เกิดจากการทำงาน เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่ายในงาน และความวิตกกังวลลงได้

#### 6. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ซึ่งแตกต่างกับการที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองจำเป็นที่จะต้องอยู่ในองค์กรเนื่องจากความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ

## 7. ผลการปฏิบัติงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานจะเป็นการเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานทำงานได้ดีกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น การปกป้ององค์กร การให้ข้อชี้แนะในการทำงาน การเสาะหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเอง

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตามแนวคิดมีความเหมาะสมกับนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาจึงได้ใช้แนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) โดยการศึกษาครั้งนี้ซึ่งการรับรู้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหา ก็มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะโดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ย่อท้อ (วรรณฐิยา ไชยลา, 2550, น. 39) มีนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายแนวคิด เช่น

ภักพล นันทาวีราช (2551, น.12) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้พึงได้รับความสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง โดยพยายามค้นหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะแก้ไขปัญหา มีความทะเยอทะยานเพื่อนำตนเองไปสู่ความสำเร็จและต้องการเป็นอิสระในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุกับมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจที่ทำให้คนมุ่งมั่นในประสิทธิภาพการทำงาน การที่มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมด้วยจิตใจที่มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคทั้งปวงและทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ มีการวางแผนการทำงานไว้ในล่วงหน้า ต้องการให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ขอบทำงานที่มีลักษณะยากและมีความท้าทายความสามารถของตนเอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอแม้จะยุ่งยากลำบากก็ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะแก้ปัญหาอันจะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ (ณัฐิกา บุรณกุล, 2552; นิตยา สิทธิเสื่อ, 2553; ศิริ นภา พงษ์หล้า, 2552; เอื้อมพร บัวสรวง, 2551)

ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554, น.9) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นคุณลักษณะของนักศึกษาที่แสดงถึงความปรารถนาที่คาดหวังจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ โดยมักจะเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน ตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและมีความอดทน

Atkinson (1966, p.107 อ้างถึงใน ทองดี หาญนอก, 2552, น.17) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำนายถึงพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้ไม่เพียงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับโอกาสของการประสบความสำเร็จในการทำงาน และค่าของสิ่งที่ล่อใจเพื่อความสำเร็จในการทำงานอีกด้วย

McClelland (1985, p.110-111 อ้างถึงใน มงคล ศัยกุล, 2556, น.20) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีเยี่ยม หรือทำให้ได้ดีไปกว่าคนอื่น มีความพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคต่าง ๆ โดยที่คำนึงถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะล้มเหลว รู้จักเลือกงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เป็นผู้ที่มีความคิดว่างานทุกอย่างจะต้องประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องมีความตั้งใจจริง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้ และการกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้นมุ่งที่จะให้บรรลุตามมาตรฐานของตนเองมากกว่าผลรางวัล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความกล้าเสี่ยงมากพอสมควร มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของนักศึกษาที่จะกระทำในสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ โดยมีการตั้งเป้าหมาย และวางแผนเตรียมการไว้อย่างชัดเจน มีความเพียรพยายาม มีความมานะอดทนที่จะผ่านพ้นต่ออุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน และแสดงออก กล้าที่จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และจะมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำทั้งในการเล่าเรียน การทำกิจกรรม และในการดำเนินชีวิตส่วนตัวความคาดหวังของบุคคลซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อน หรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามที่กระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายหรือต้องการทำในสิ่งที่ตนกระทำอยู่ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสัมฤทธิ์ผลดังมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ และถ้างานที่บุคคลนั้นคาดหวังเอาไว้เกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดมีกำลังใจ และจะมีความคาดหวังในการทำสิ่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลที่ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป แต่ถ้าสิ่งที่เขาทำไม่สามารถประสบความสำเร็จเกิดขึ้นบ่อยครั้งเข้าจะทำให้บุคคลนั้นเกิดมีการตั้งความคาดหวังในการทำงานนั้น ๆ ต่ำลดลงจนบุคคลนั้นอาจจะกลายเป็นคนที่มีแต่ความท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีความสำคัญ และมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปนั้นขึ้นอยู่กับผลที่มาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่จะสามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้ถึงเห็นว่ามีความต้องการ ที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จจุล่งได้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเพียรพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นต่ออุปสรรคต่าง ๆ และพยายามที่จะหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ มีความพอใจเมื่อประสบผลสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว (มงคล ศัยยกุล, 2556; จารุวรรณ อะคะปัน, 2558; สุภารัตน์ อธิธรรมธาดา, 2557)

## 2.2.2 ประเภทของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน ในปี 1961 David C. McClelland ได้แจกแจงแรงจูงใจ โดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อใช้วัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคที่นำการเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลนั้นเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยแมคคลีแลนดได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท (อ้างถึงใน จิริสิทธิ์ เลียวเสถียรวงศ์, 2555) คือ

### 1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive)

หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น หรือหมายถึงความถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์นั้นมักมีความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น อันจะส่งผลให้บุคคลมักจะทำใจให้ชอบ และแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเอาใจใส่ผู้อื่น รู้จักเห็นอก และเห็นใจคนอื่น หรือกระทำเพื่อให้คนอื่นได้เห็นว่าเขามีความสามารถที่จะคอยช่วยเหลือสังคม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์นั้นจะมีลักษณะที่ชอบทำงานกับบุคคลอื่น และจะมีความเห็นอกเห็นใจในผู้อื่นเสมอ

### 2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive)

หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ส่งผลต่อบุคคลให้พยายามที่จะกระทำการควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุผลดังที่ต้องการเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือเป็นความปรารถนาที่จะแสวงหาอำนาจนั่นเอง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีการพัฒนา มาจากด้านธรรมชาติ และความรู้สึกถึงความต้อยต่ำของตนเองว่าไม่สามารถทัดเทียมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจการศึกษาหรืออื่นใดนั้นมักจะเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลเกิดความจำเป็นที่จะต้องขดเขยปม ต้อยของตนเอง โดยพยายามที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อที่ตนเองจะได้มีอิทธิพล หรือมีอภิสิทธิ์เหนือกว่าบุคคลอื่นเอง

### 3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

หมายถึง แรงจูงใจหรือความต้องการที่มักเกิดจากความคาดหวังของตัวบุคคล ซึ่งอาจจะได้พบ หรือมีประสบการณ์จากสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดเป็นรอยประทับใจมาตั้งแต่ครั้งยังเยาว์วัย และทำให้บุคคลนั้นพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น โดยมีการตั้งมาตรฐานการกระทำของตนเองไว้ ซึ่งหากงานใดที่คาดหวังให้เกิดผลสำเร็จก็จะมีกำลังใจที่จะทำ และคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อ ๆ ไปมากขึ้นกว่าเดิม



กุญชลี คำชาย (2540, น.223-224 อ้างถึงใน มงคล ศัยยกุล, 2556, น.23) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นแรงจูงใจในทางด้านสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน ดังนั้น หากจะพิจารณาใช้แหล่งการเสริมแรงเป็นเกณฑ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน (Intrinsic Achievement Motivation) มีฐานมาจากความต้องการที่จะอยากแข่งขันและอยากเอาชนะต่ออุปสรรคปัญหาของมนุษย์เพื่อที่จะต้องการควบคุมสิ่งแวดล้อม ดังตัวอย่างเช่น เด็กคนหนึ่งทำกิจกรรมการฟังภาษาอังกฤษครั้งแรก พบว่าในระดับของตนเองอยู่ที่ระดับ 6 ซึ่งเป็นขั้นต่ำสุด ต่อมาเด็กคนนั้นได้ใช้เวลาว่างในการฝึกฟังภาษาอังกฤษด้วยตนเอง โดยฟังรายการวิทยุและรายการโทรทัศน์หลาย ๆ ครั้ง และจะมาทดสอบฟังอยู่เป็นระยะ ๆ ผลปรากฏว่า การฟังนั้นได้พัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับ 1 ซึ่งเป็นขั้นสูงสุด แม้กระนั้นยังไม่หยุด แต่ยังคงจะทำกิจกรรมการฟังที่มันยากขึ้นไปอีกอย่างไม่ท้อถอยและเบื่อหน่าย จากตัวอย่างที่ได้ยกมานี้ แสดงให้เห็นถึงว่าพฤติกรรมที่มาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน และถ้าต้องแยกองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน แบ่งออกเป็นสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความต้องการที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (การฟังภาษาอังกฤษ) ส่วนที่สอง ได้แก่ ความต้องการที่จะพัฒนามาตรฐานส่วนของตนเองขึ้นมา (ตัดสินใจว่าจะพัฒนาระดับการฟัง) และในส่วนที่สาม ได้แก่ การที่ต้องควบคุมความสำเร็จของตนเอง (เมื่อยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่พอใจในการกระทำของตนก็พยายามซ้ำ ๆ โดยไม่เลิกกลางคันจนกระทั่งประสบผลสำเร็จ)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก (Extrinsic Achievement Motivation) พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล อาจไม่จำเป็นที่จะต้องพัฒนามาจากแรงจูงใจภายในเสมอไป ยังมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก ซึ่งมีจุดเริ่มต้นนั้นมาจากแรงจูงใจที่ต้องการจะพัฒนาความเอาใจใส่ และความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับผู้อื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

ประการแรก ได้แก่ ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลนั้นมีลักษณะที่สำคัญ ที่ต้องกล่าวถึงสามประการ ประการที่ 1 ความวิตกกังวลจะเป็นประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลที่มักเป็นความวุ่นวายใจหรือความไม่สบายใจ และส่งผลต่อร่างกาย เช่น ทำให้มีความผิดปกติที่จะหลังเหยื่อ การปวดศีรษะ หรือการย่อยอาหาร ประการที่ 2 ความวิตกกังวลนั้นเป็นแบบความรู้สึกความเข้าใจของตัวบุคคลที่ตระหนักว่าตนเองได้รับการตำหนิ ตนเองนั้นมีประสบการณ์ร้ายแรงในชีวิต และเกิดความวิตกว่าทุกอย่างจะต้องจบลงในแง่ร้าย และประการที่ 3 คือ การที่ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ทำให้มีความกังวลซ้ำแล้วซ้ำอีก ทั้งสามประการที่กล่าวมานี้นี้นักจิตวิทยาเชื่อว่าล้วนแล้วจะส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตัวบุคคลในแต่ในแง่ที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะของประการแรกรู้จักกันในนามขององค์ประกอบร้าย ซึ่งในแง่ของความวิตกกังวลแต่พอดีจะช่วยให้คนทำงานหรือเริ่มเรียนรู้ได้ดีขึ้น (Wine, 1976, p.210 อ้างถึงใน ดร.ชนัน จิตคำพร, 2561, น.26) ส่วนอื่น ๆ เช่น Covington and Berry (1979, p.110 อ้างถึงใน ดร.ชนัน จิตคำพร, 2561, น.26) เชื่อว่าในสถานการณ์ที่ทำให้มีความกังวลซึ่งเป็นลักษณะประการที่สามมีน้ำหนักต่อพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าในสองลักษณะแรก เพราะเป็นสาเหตุหลักประการหนึ่งของการกระทำที่ไม่ได้มีมาตรฐาน เช่น นักเรียนที่มีความกังวลกับการสอบมาก ๆ อาจพบว่าตัวเองลืมคำตอบและมักหลีกเลี่ยงในการดูหนังสือ ปฏิกริยาเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นล่วงหน้าก่อนวันสอบจริงในหลายวัน หรืออาจจะหลายอาทิตย์ และอาจรบกวนความเป็นอยู่ของนักเรียนในช่วงเวลาหนึ่ง

ประการที่สอง ได้แก่ เป้าหมายของแรงจูงใจภายนอก ลักษณะของประการที่สองของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จากภายนอก นั่นคือ ทิศทางในการแสดงพฤติกรรมมุ่งไปยังการที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การแสวงหาการยอมรับนั้นนี้มีหลายแบบ เช่น นักเรียนทำการบ้านเพราะอยากได้คำชมเชยจากครู ลูกจ้างเพราะอยากที่จะได้การเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนเพิ่ม เป็นต้น จะสังเกตได้อย่างไรว่าพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ใดของนักเรียนเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายนอกหรือภายใน หลักเกณฑ์ที่จะใช้จำแนก ได้แก่ เจื่อนไข่นักเรียนก็ยังคงทำการบ้านต่อไป หากการทำการบ้านของนักเรียนขึ้นอยู่กับคำชมเชยหรือคะแนน หรือการปรากฏตัวของครูนั้นอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการทำงานนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจภายนอก แต่ถ้าหากนักเรียนยังคงทำการบ้านต่อไป แม้ว่าครูนั้นจะสนใจหรือไม่สนใจก็ตาม อาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมนั้นของนักเรียนจะถูกจูงใจด้วยการจูงใจภายใน

ประการที่สาม ได้แก่ มาตราฐานที่เป็นภายนอก ลักษณะที่สามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก ได้แก่ การตั้งมาตรฐานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของพฤติกรรมที่เป็นภายนอก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการที่มีข้อเท็จจริงที่ว่า การกระทำพฤติกรรมนั้นออกไปเพื่อต้องการให้ผู้อื่นนั้นยอมรับ ตัวอย่างเช่น นักเรียนแสดงพฤติกรรมการทำงานเพื่อหวังที่จะได้คะแนนดี ๆ จากครู ซึ่งเกณฑ์ความสำเร็จที่จะได้รับคะแนนที่ดีนั้นครูเป็นคนตั้งขึ้น นักเรียนอาจจะไม่ได้วางมาตรฐานความสำเร็จของตนเอง ดังนั้น นักเรียนอาจจะเกิดความวิตกกังวลได้หากครูแสดงอาการที่ไม่ยอมรับขึ้นมา

ประการที่สี่ ได้แก่ การใช้บุคคลอื่นควบคุมความสำเร็จของตน ลักษณะประการที่สี่นี้สืบมาจากภายนอก ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลนั้นคิดว่าโอกาส และความสำเร็จที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตนเองนี้ถูกควบคุมโดยบุคคลอื่น หากในห้องเรียนนั้นครูจัดการจัดกิจกรรมทุกอย่างให้กับผู้เรียนทำตามด้วยมาตรฐานที่ครูวางไว้ โดยมีได้คำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล และผู้เรียนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานด้วยตนเอง ดังนั้น จึงเท่ากับครูเป็นผู้ที่ควบคุมความสำเร็จของนักเรียน

สรุปได้ว่า บุคคลทุกคนล้วนแล้วแต่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจทางด้านสังคมที่มักจะเกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน และมีอยู่ในทั้งสองประเภทแต่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจประเภทใดจะกระตุ้นให้พฤติกรรมนั้นออกมา ย่อมแปรไปตามด้านของสถานการณ์และบริบทของแต่ละบุคคล

### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้ศึกษา ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้

การตี อนันต์นารี (2555, น.131) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจที่มีความสำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีที่เน้นเรื่องแรงผลักดัน (Force) ที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล ซึ่งเรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ของ McClelland (1961, p.256) จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด พบว่านักธุรกิจ นักวิทยาศาสตร์ และอาชีพชั้นสูงอื่น ๆ ต่างก็มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงกว่าระดับปานกลาง นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองนั้นจะไม่เพียงแต่ต้องการทำผลกำไรเพื่อธุรกิจการค้าของตนเองเท่านั้น แต่กลับต้องการกำไรเพื่อแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในทางธุรกิจอีกด้วย และกำไรนั้นเป็นเพียงตัวชี้ว่า การดำเนินงานจะเป็นไปได้ด้วยดีมาก

เพียงไร แต่ตัวของกำไรงเองไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญนัก แมคเคลแลนด์ ได้สรุปว่า ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ผลนั้น มนุษย์จะมีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว และยังแบ่งความต้องการของมนุษย์ นั้นออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการด้านผลสัมฤทธิ์ (Needs for Achievement: n Ach)
2. ความต้องการด้านความรักและความผูกพัน (Needs for Affiliation: n Aff)
3. ความต้องการด้านอำนาจ (Needs for Power: n Power)

แมคเคลแลนด์ ยังเน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จต้องมีแรงจูงใจ ในด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน n Ach เป็น สำคัญ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland สามารถที่จะนำไปใช้กระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดัน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จทำได้โดยสรุป ดังนี้

1. การเขียนเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้ชัดเจน (Put Your Goals in Writing)
2. การที่วางเป้าหมายที่ท้าทายด้านความสำเร็จ (Make the Goals Challenging Yet Attainable)
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Have Specific Goals)
4. การกำหนดเป้าหมายเพื่อลงในตาราง (Establish Timetables) โดยมีระยะเวลาอันเป็นที่ แน่นนอนว่าจะสามารถประสบความสำเร็จได้เมื่อไร
5. การจัดลำดับในเป้าหมาย (Establish Priorities) ต้องมีการจัดลำดับตามความสำคัญของ เป้าหมายในการทำงาน
6. มีการทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย (Review and Revise Your Goals) มีการทบทวนใน เป้าหมายเป็นระยะ ๆ
7. ให้รางวัลกับตนเอง (Reward Yourself) ถ้าทำงานได้ประสบความสำเร็จ

Atkinson (1966, p.110 อ้างถึงใน ญัฎฐิติกา บุรณกุล, 2552, น.12-13) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ว่า เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคล อื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่น่าพอใจเมื่อกระทำจนเสร็จหรือไม่น่า พอใจเมื่อกระทำสำเร็จก็ได้ และเขายังกล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1. การจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจ ที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือไม่ยากจนเกินไป บุคคลมักจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มาก แต่ถ้าหากงานที่ทำนั้นง่ายหรือยากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ที่มากหรือน้อยนั้นเขาก็จะรู้สึกว่าเขามีโอกาสประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

3. คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) เมื่อบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนเองมาก ก็อาจจะทำให้เขานั้นเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จมากขึ้น

ทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์ของ Sagie and others (1996, p.431 อ้างถึงใน มัทนา เฟ็งแจ่ม, 2550, น.25) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์แบบดั้งเดิม (Traditional Theory) เช่น ทฤษฎีของ Atkinson (1964) McClelland (1961) McClelland and others (1953) มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์ว่า แรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์นั้นมีโครงสร้างเป็นองค์ประกอบเดี่ยว (Unitary) แต่ในยุคปัจจุบันกลับมีผลการวิจัยที่สนับสนุนว่าโครงสร้างของแรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์นั้น ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ Sagie and others กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์ มีองค์ประกอบที่เป็นหลัก 3 ด้าน คือ

1. รูปแบบของพฤติกรรม แรงจูงใจไฟ้สั่มฤทธิ์จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ

1.1 มีเป้าหมาย ตั้งเป้าหมายที่ยากไว้ ต้องใช้ความเพียรพยายามและความสามารถถึงจะประสบความสำเร็จ

1.2 ความรู้สึกชอบงานที่ยาก มีความพึงพอใจในการทำงานที่มีความยากมากกว่างานที่มีความง่าย

1.3 ชอบที่ใช้ความคิด ชอบงานที่ต้องมีการใช้ความคิด และสติปัญญา

2. รูปแบบการทำทหาย มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 แข่งขันกับตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทุ่มเทให้กับการงาน และมีความเครียดที่สูงกว่าคนปกติ มีความมานะอดทนกับสถานการณ์ที่กำกวม ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของตน

2.2 การแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่มีความทำทหาย พฤติกรรมเหล่านี้ ได้แก่ ทศนคติที่เห็นว่าการจัดการกับปัญหานั้นเป็นสิ่งที่น่าทำทหายน่าสนใจ พยายามที่จะแสวงหาวิถีทางในการแก้ปัญหา วางกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหา และเลือกวิธีที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหาคำนี้ไปถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิววิธีในการแก้ปัญหาด้วยวิธีทางใหม่หรือปรับปรุงวิธีดำเนินการนั้นให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีเดิม และจะมีความภูมิใจในความสำเร็จ

3. การประเมินด้านความยากง่ายของงานในแต่ละช่วง แบ่งได้ตามช่วงเวลาออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

3.1 ก่อนการปฏิบัติ การเผชิญกับความไม่แน่นอน การประเมินความเสี่ยงก่อนการลงมือทำ

3.2 ระหว่างการปฏิบัติ การเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความยากลำบาก การแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหา

3.3 ภายหลังการปฏิบัติ มีความรับผิดชอบต่องานและผลงานของตนเอง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและไม่ต้องการความล้มเหลว

McClelland (1980, อ้างถึงใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2551, น.17) ได้กล่าวถึงว่า แรงจูงใจพื้นฐานของตัวบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ มีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้พยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกว่าเป็นทุกข์กังวลไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ มีความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการที่จะเป็นที่นิยมชมชอบของบุคคลอื่น ต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำให้บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ มีความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงมักจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อที่จะให้บรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในองค์กร

McClelland (1980, อ้างถึงใน ดร.รชนี จิตคำรพ, 2548, น.30-31) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อวัดถึงความต้องการของมนุษย์ซึ่งในแบบทดสอบดังกล่าวนี้เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลนั้นเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ตนเองสนใจ และจากการศึกษา แมคเคลแลนด ได้ข้อสรุปถึงคุณลักษณะในคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มักจะมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Needs for Achievement: n Ach) เป็นความต้องการที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองของแมคเคลแลนด พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้นจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่มีความท้าทายและต้องการที่จะได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในด้านการวางแผน มีความรับผิดชอบที่สูงและมีความกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation: n Aff) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการด้านสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้นั้นต้องการความผูกพันที่สูง ชอบสถานการณ์ด้านความร่วมมือมากกว่าสถานการณ์ที่จะมีการแข่งขัน โดยพยายามที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีนี้กับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power: n Power) เป็นความต้องการด้านอำนาจเพื่อให้มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งตัวบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงนั้นจะพยายามทำตนเองให้ได้มีอิทธิพลที่เหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นนั้นยอมรับหรือยกย่องตน ต้องการที่จะเป็นผู้นำ กังวลในเรื่องของอำนาจมากกว่า การที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

จากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบ TAT ตัวพนักงานหรือบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง มักต้องการที่จะทำงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. งานที่เปิดโอกาสให้สามารถรับผิดชอบเฉพาะส่วนงานของเขาและเขาสามารถมีอิสระที่จะตัดสินใจได้ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับความยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากเกินไปตามความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่จะมีความแน่นอน ต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานได้และจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะสามารถพิสูจน์ตนเองได้ถึงความสามารถของเขา

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland acquired need theory)

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2561, น.201-204) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการ 3 ด้าน (The need theory) ของ David I McClelland ว่า ทฤษฎีดังกล่าวเกิดจากการศึกษาของแมคคลีแลนด์ นักจิตวิทยาชื่อดังชาวอเมริกัน ในช่วงทศวรรษที่ 1940 โดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test: TAT) เพื่อศึกษาโครงสร้างความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ซึ่งแบบทดสอบ TAT นั้นจะเป็นเทคนิคที่นำเสนอภาพต่าง ๆ เมื่อแต่ละบุคคลได้ดูภาพแล้วจะเขียนถ่ายทอดเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลนั้นเห็นจากภาพ ผลการศึกษาของแมคคลีแลนด์พบว่าคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจที่สูง จะมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งสะท้อนมาจากประสบการณ์ตั้งแต่เยาว์วัย

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่แมคคลีแลนด์สรุปไว้มี 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (Needs for Achievement: n Ach)
2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power: n Power)
3. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation: n Aff)

นันทวิ อุ่นละมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2561) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความต้องการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านการไม่หวังผลตอบแทน มีผลต่อระดับการปฏิบัติงาน ในขณะที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านการไม่หวังค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงาน หากผู้บริหารเลือกนำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จมาใช้ในการปฏิบัติงาน ย่อมช่วยให้เกิดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และผลผลิต ตลอดจนกระบวนการอื่น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานและของผู้ปฏิบัติงาน การจูงใจด้วยการนำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาประยุกต์ใช้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ (ศศธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) กล่าวไว้ ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทราบวัตถุประสงค์ของการทำงานในแต่ละครั้ง เมื่อทราบว่าการที่ตนเองกำลังทำเป็นเช่นไร ย่อมออกแบบการทำงานของตนเองให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งส่งผลให้ที่อยู่ในความรับผิดชอบนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิผล

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ จะช่วยจูงใจบุคลากรให้เพิ่มพูนผลผลิต และผลงานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เพราะบุคลากรต้องการใช้ความสามารถของตนเองเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับผลงานของตนเอง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยเอาสิ่งเร้าที่บุคลากรเหล่านั้นพอใจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับเพื่อบรรลุเป้าหมายก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีตามไปด้วย

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้ โดยทั่วไปพนักงานจะรับผิดชอบเฉพาะงานที่ตนได้รับคำสั่งมาเท่านั้น การที่จะคิดงานใหม่ งานสร้างสรรค์ ย่อมทำได้ยากแต่ความต้องการเอาชนะตนเอง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นคนขยัน ซินแข็ง และทำงานอย่างเต็มใจเพื่อองค์กร

5. การจูงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การที่หัวหน้าให้เกียรติลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ได้มีโอกาสร่วมมือร่วมคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ก็จะช่วยให้อาจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่ยากนัก ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของลูกน้องก็จะมีมากขึ้นอีกด้วย การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การพูดชมเชยให้ผู้อื่นฟังจัดได้ว่าเป็นการจูงใจแบบเสริมแรง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุ่มเททั้งกายและใจในการช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหา หรือช่วยกันขจัดปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะปัญหาของหัวหน้าหรือปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยกัน

Cassidy and Lynn (1989, p.107 อ้างถึงใน มงคล ศัยยกุล, 2556, น.23) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่สามารถจะบอกถึงลักษณะในส่วนบุคคล หรือสามารถที่จะบรรยายถึงความพยายามส่วนตัวของแต่ละบุคคลกับการที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุได้ถึงเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาที่เป็นอยู่ และเขาก็ยังได้กล่าวถึงแนวคิดของนักจิตวิทยาหลาย ๆ คนที่ได้อธิบายในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้มีการให้ความหมายที่ครอบคลุมและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงในด้านที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ Cassidy and Lynn ยังได้ทำการศึกษาวิจัยโดยการนำแนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน มาสรุปเป็นแนวคิดใหม่และดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ที่เป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้น ซึ่งจะสามารถสรุปเป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจริยธรรมในการทำงานเป็นแนวคิดของ Weber ซึ่งนักจิตวิทยาหลายท่านได้อธิบายถึง แรงจูงใจต่อการกระทำให้บรรลุสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ว่าล้วนมาจากการเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นโดยตรง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น

อยากที่จะทำงาน นั่นก็คือ การที่รวมเอาปัญหาหรือความยากลำบากในการทำงาน กับความต้องการที่อยากจะทำให้สำเร็จมารวมเข้าไว้ด้วยกัน และยังเป็นความเข้าใจอันเนื่องมาจากแรงจูงใจในด้านทัศนคติของแต่ละบุคคล ต่อสิ่งนั้น ๆ ที่อาจจะมีผลต่ออำนาจเหนือกว่า ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรม

2. ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการนี้นั้นเป็นแรงเสริมภายนอก หรือเป็นสิ่งที่ จะยึดหลักบนคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ ผลรางวัล และผลตอบแทน ซึ่งนักจิตวิทยาที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นได้ให้ความสนใจที่น้อยมาก และถูกจัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการอันดับแรกของมาสโลว์ ดังนั้น ในองค์กรที่มีระดับชนชั้นที่ลดหลั่นกัน ก็มักจะมีความต้องการที่เป็นเรื่องของด้านความสัมพันธ์ระหว่างทาง สังคมด้วย

3. ความต้องการแสวงหามาตรฐานอันดีเลิศ แมคเคลแลนด์ได้ให้คำจำกัดความเอาไว้ว่า ความ ต้องการแสวงหามาตรฐานอันดีเลิศนั้น หมายถึง การกระทำที่เป็นการแข่งขัน หรือต้องการที่จะเปรียบเทียบกับ มาตรฐานอันดีเลิศ กับด้านความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดของตนเอง และจะต้องกระทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งได้นำเอาแนวคิดนี้มาใช้

4. ความต้องการการแข่งขันในการทำงาน ซึ่งสามารถที่จะอธิบายได้ว่า เป็นลักษณะของความ พอใจหรือเป็นลักษณะในด้านความต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่น และยังต้องการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายของการ ได้รับชัยชนะ ซึ่งจะตรงกันข้ามกับความต้องการที่จะแข่งขันกับตนเองของ แมคเคลแลนด์ที่เป็นการแข่งขันกับ ผู้อื่นในด้านมาตรฐานหนึ่ง ๆ ที่ตนเองวางเอาไว้ และเป็นความต้องการที่จะแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการ ได้รับการยกย่องทางสังคม และยังมีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือลักษณะนิสัยของมนุษย์อีกด้วย

5. ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลักษณะของแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคล ที่มีความต้องการที่จะพยายามไต่เต้าทางสถานภาพในทางสังคมขององค์กร ที่มีระดับขั้นนั้นเพื่อให้ตนเองได้มี สถานภาพที่สูงขึ้น และยังครอบคลุมไปถึงความประสงค์หรือความต้องการที่จะมีลักษณะเด่น หรือต้องการเป็น ผู้นำ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปิดกั้นในลักษณะนิสัย หรือด้านพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคม องค์กรที่มีระดับขั้นลดหลั่นกันมาอยู่แล้ว

6. ความต้องการที่อยากจะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เป็นอีกเรื่องที่บางคนอาจจะมองในรูปของการ แข่งขันแต่ในความเป็นจริงไม่ใช่เพราะความต้องการด้านการเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งมักจะเป็นสิ่ง กระตุ้นให้เกิดคุณสมบัติในการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อที่จะต้องการทำให้ สิ่งเหล่านั้นประสบความสำเร็จและในบางครั้งการแข่งขันที่สูงนี้ จะยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่านำมาใช้เป็น แนวทางในการแก้ปัญหาที่เข้ามาใกล้ชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี 6 ด้าน (ปริยาภรณ์ เพ็ญสุดใจ, 2542; สุพัตรา แก้ววิชิต, 2548; สุนันทา โหศิริ, 2549; McClelland (1961, อ้างถึงในพิริจิต บุญบัณฑิต, 2551); จารุวรรณ อะคะปัน, 2558) ได้แก่



1. ความทะเยอทะยาน
2. ความกระตือรือร้น
3. ความกล้าเสี่ยง
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
5. การวางแผน
6. ความมีเอกลักษณ์

McClelland (1961, อ้างถึงใน พิริจิต บุญบันดาล, น.4-5) ได้อธิบายไว้ถึงบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะต้องประกอบไปด้วย ความทะเยอทะยานที่จะแสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยมีการตั้งความคาดหวังไว้สูง รวมไปถึงมีความกระตือรือร้นที่ตัวบุคคลนั้นเต็มใจเอาใจใส่ และตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่ที่ได้รับการมอบหมาย ความกล้าเสี่ยง ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการตัดสินใจได้อย่างเด็ดเดี่ยวในการกระทำในสิ่งที่เป็นไปได้ ความรับผิดชอบต่อตนเองที่เป็นการแสดงออกถึงลักษณะนิสัยของบุคคลที่ได้มีการรักษาลิทธิหน้าที่ของตนเองอย่างเคร่งครัด การที่รู้จักวางแผนงานที่เป็นการแสดงออกในลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์อย่างเด่นชัด และความมีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นการแสดงออกในลักษณะนิสัยของบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูงไม่เลียนแบบบุคคลอื่น

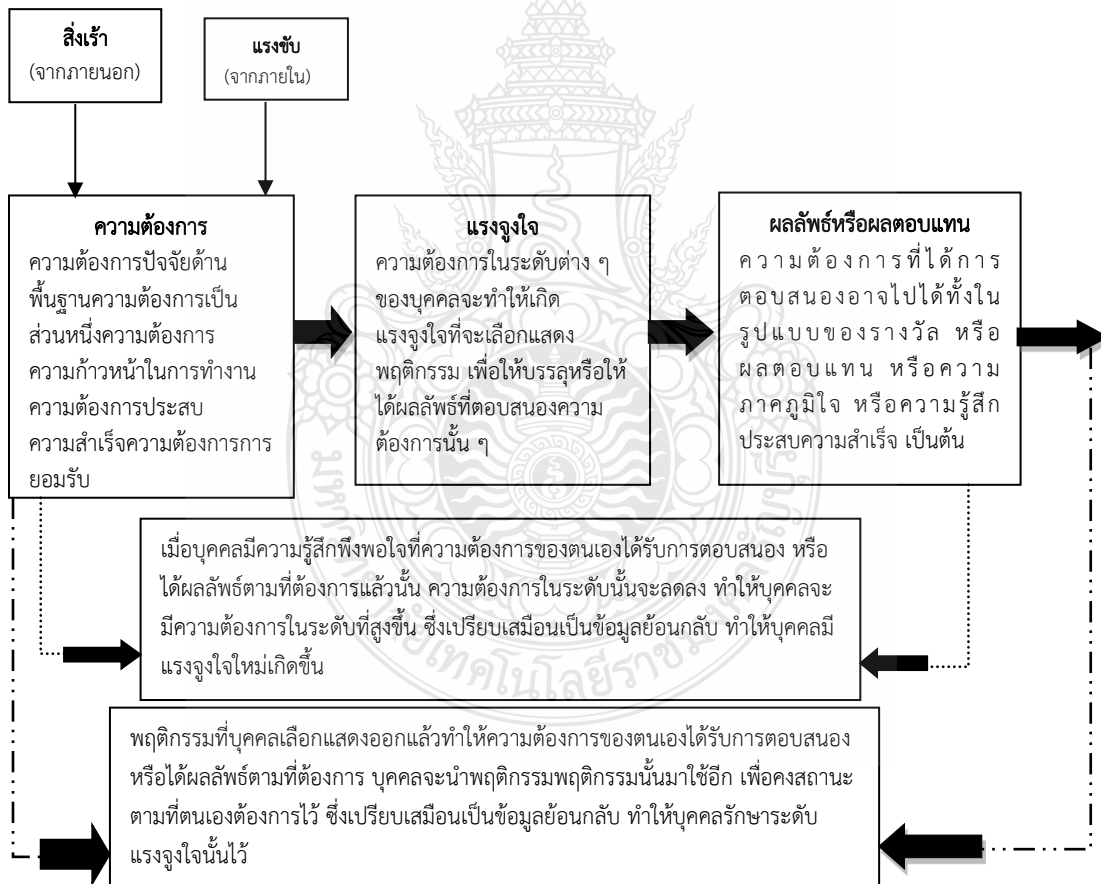
จารุวรรณ อะคะปัน (2558, น.5) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่ต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วยความมุ่งมั่นแข่งขันในการทำงานและจะพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
2. ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของตัวบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเอาใจใส่ มีความตั้งใจ ไม่มีความย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่ได้กำหนด
3. ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยที่ได้บ่งบอกถึงการทำงานที่ยากและมีความท้าทาย การที่ตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวถูกต้องและเหมาะสม คำนึงไปถึงความเป็นไปได้ ทำงานที่พร้อมไปด้วยความมั่นใจ
4. การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การแสดงออกของตัวบุคคลที่จะทำให้เห็นถึงการที่รู้หน้าที่ และภารกิจของตนเอง ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานตามหน้าที่ของตนเองได้ตามตนเองกำหนด
5. การวางแผน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่แสดงให้เห็นได้ถึงมีการมีระบบในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายอันแน่ชัด ได้มองเห็นวิธีการในการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน มีความรอบคอบและได้ศึกษารายละเอียดของข้อมูลก่อนทำการตัดสินใจ
6. ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่แสดงออกมาถึงความเป็นตัวของตัวเองไม่เลียนแบบบุคคลอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานหรือการแก้ปัญหา มีความสนใจสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ

### 2.2.3 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร จะทำให้พนักงานในองค์กรมีความยินดีและเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นหน้าที่หลักที่หนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่นี้อย่างมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

การจูงใจจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากการจูงใจพนักงานอย่างเหมาะสมจะส่งผลเชิงบวกต่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจะมีประสิทธิผลเพียงใด ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จดังกล่าว คือ การจูงใจพนักงานที่ถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นการให้ความสนใจศึกษาในเรื่องการจูงใจจะทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจว่า สิ่งใดคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และแสดงพฤติกรรมอันเป็นที่ต้องการขององค์กร สิ่งใดมีอิทธิพลหรือเป็นแรงผลักดันให้ตัวพนักงานตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เพราะเหตุใดพนักงานจึงมุ่งมั่นที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ปรารถนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2.1 รูปแบบของการจูงใจ (A Model of Motivation)

ที่มา: กฤษดา เขียววิวัฒน์สุข (2561, น.202)

#### 2.2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีความสำคัญในการผลักดันในตัวของคุณคนในทุกวัยให้สามารถที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ และถ้าประเทศใดที่มีประชากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่อนข้างสูงแล้วนั้นย่อมที่จะทำให้ประเทศนั้นเจริญก้าวหน้าได้ เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพากเพียรพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรค เพื่อที่จะสามารถบรรลุถึงด้านความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้มากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (มงคล ศัยกุล, 2556, น.24) นอกจากนี้แล้วยังมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้หลายแนวคิด เช่น

Atkinson (1966) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นรู้ตัวว่าการกระทำของตนอาจจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบเคียงกับมาตรฐานที่เป็นอันดีเยี่ยม ผลของการประเมินนั้นอาจจะเป็นที่พอใจเมื่อได้กระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ และยังได้กล่าวถึงอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะต้องคำนึงไปยังประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็น คือ

1) แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนนั้นมักจะมีแรงจูงใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงถึงความล้มเหลวที่มักแตกต่างกันนั้น มักขึ้นอยู่กับประสบการณ์อันเดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาสามารถประสบความสำเร็จได้เขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มากกว่าบุคคลที่เคยประสบถึงความล้มเหลวมาก่อนซึ่งอาจจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่ำ

2) โอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ทำไม่มีความยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มาก แต่ถ้าหากงานที่ทำง่ายหรือมีความยากมากเกินไปไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มากหรือน้อยเขาก็ไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสามารถสำเร็จหรือล้มเหลว

3) คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของตนเองมากยิ่งขึ้นถ้าหากงานที่ทำนั้นสำเร็จเป็นงานที่ยาก ตรงกันข้ามถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานที่ง่ายเขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในด้านความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของคุณคน 3 ประการ McClelland (1980) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด และได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากนั้นให้ลู่ลวงไปได้จะนำความพอใจมาสู่ตนเอง

2) ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือจะชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้ตัวบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกได้ว่าตนเองประสบความสำเร็จผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่สูงไม่จำเป็นต้องจะต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะพากเพียรต่อสิ่งที่รู้สึกท้าทาย หรือกระตุ้นความสามารถของตนเอง และทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าได้ทำงานที่สำคัญลู่ลวงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการในสัมฤทธิ์ผลที่สูงมักจะไม่ค่อยขยันขันแข็งในงานที่เป็นกิจวัตรประจำวัน

แต่ก็จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะในงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำในแบบใครหรือสามารถที่จะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้

3) รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่สูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในตนเอง มีใจหวังให้ที่จะให้คนอื่นมายกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการนึกคิดและการกระทำที่ไม่ชอบให้บุคคลอื่นมาบงการ

4) ต้องการที่จะทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงแต่การคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นไปในลักษณะใด นอกจากนี้แล้วผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลที่สูงนั้นมักจะพยายามที่จะทำตัวเองให้ดีมากกว่าเดิมอีกเพื่อให้ทราบว่าผลของการกระทำของตัวเองนั้นเป็นอย่างไร และก็ยังจะพยายามปรับปรุงในด้านของพฤติกรรม

5) มีการทำนายหรือมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่สูง จะเป็นบุคคลที่มักมีแผนในระยะยาวเพราะเล็งเห็นผลการคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่ต่ำ

6) มีทักษะในด้านการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนด์เล็งเห็นว่าควรจะมีแต่ก็ยังมีความสำคัญในการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ยังไม่เพียงพอ

นอกจากนี้ McClelland (1953) ได้สรุปไว้ว่าลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่อยู่ในระดับสูงนั้นจะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) มีการพยายามที่จะทำงานได้อย่างไม่ทอดทิ้งไปจนถึงจุดหมาย
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่อาจจะมีโอกาสที่จะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงที่ปานกลาง
- 3) เป็นผู้ที่รับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน

- 4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

- 5) มักที่จะต้องการผลข้อมูลย้อนกลับของผลงานที่ได้ทำ

- 6) เมื่อได้ประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถของตน และความเพียรพยายาม ผู้ศึกษา ได้สรุปความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นที่องค์กรจะใช้เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรทำในสิ่งที่บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรที่เป็นแรงผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากการทบทวนวรรณกรรมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิด มีความเหมาะสมกับนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาจึงได้ใช้แนวคิดของ David I McClelland (1953, อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2561) โดยการศึกษาครั้งนี้ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายคนได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลในการทำงาน และ คำว่าการปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อก่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ

สนใจ ลักษณะ (2544) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพในตัวบุคคล หมายถึง การทำงานให้เสร็จทันเวลา โดยใช้เวลา และเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้รวดเร็ว และได้งานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพอันเป็นที่น่าพอใจ โดยที่สิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน เช่นเดียวกับ ญัฐธัญ ญันดรบ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อมที่จะพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว มีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและมีความเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร ซึ่งไม่แตกต่างกับแนวคิดของ Peterson and Plowman ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการ และทันสมัย

Mager and Besch (1967) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่สามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้กระทำได้โดยการสอบพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้น ตลอดแนวทางแก้ไข
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” นั้นหมายถึง ผลการปฏิบัติงาน ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และให้ได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ความพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาได้จาก

1. การที่ให้การบริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การที่ให้การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การที่ให้การบริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การที่ให้การบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การที่ให้การบริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

สรุปว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือบุคคลอื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง บุคคลอื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

#### 2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นที่จะก่อให้เกิดผลดีที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องคำนึงได้ถึงความพึงพอใจ และแรงจูงใจในด้านการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson and Plowman (1989, อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณ, 2556) ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Haring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพที่สูงคือผู้ผลิต และผู้ใช้จะได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า และเกิดความพึงพอใจในผลการทำงานมีความถูกต้องและได้มาตรฐานที่รวดเร็ว นอกจากนี้แล้วผลงานที่มีคุณภาพ ควรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในส่วนรวม และได้สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยที่ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดในแผนงานไว้ หรือที่เป้าหมายของบริษัทวางไว้ และควรที่จะมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อที่ก่อให้เกิดปริมาณงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในด้านของการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและมีความทันสมัยมีการปรับปรุงพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดนั้นจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรที่มากที่สุด ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนในการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการเงิน แรงงานคน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และให้เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และสิ่งที่จะจูงใจทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้ โดยที่จะประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติความสามารถความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย อยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์การที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานร่วมกันจากการทบทวนวรรณกรรมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ มีความเหมาะสมกับนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาจึงได้ใช้แนวคิดของ Perterson and Plowman ในการศึกษาครั้งนี้



## 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐ ปัจจุบันเป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เดิมแรกก่อตั้งมีชื่อว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย (สวป.) ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2506 และได้เปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 สืบเนื่องจากการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2522 และให้ วว. เป็นหน่วยงานในกำกับ ต่อมาในปี 2562 มีการปรับเปลี่ยนภารกิจและชื่อกระทรวงใหม่เป็น กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562

อักษรย่อ วว.

สัญลักษณ์ของสถาบัน



ภาพที่ 2.2 ตราสัญลักษณ์สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



## โครงสร้างองค์กร

ว. แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 กลุ่มงานดังนี้

1. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ (อช.)
2. กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน (พย.)
3. กลุ่มบริการอุตสาหกรรม (บอ.)
4. กลุ่มยุทธศาสตร์และจัดการนวัตกรรม (ยช.)
5. กลุ่มบริหาร (บห.)
6. กลุ่มงานสังกัดผู้ว่าการ



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์กรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## วิสัยทัศน์

วว. เป็นองค์กรชั้นนำในการบูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อสร้างสังคม นวัตกรรมอย่างยั่งยืน

## พันธกิจ

1. วิจัย พัฒนา และบูรณาการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างคุณค่า มูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจประเทศบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพ ตอบสนองการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
2. ถ่ายทอดเทคโนโลยี และนวัตกรรม สู่อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน และผลักดัน ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
3. บริการวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ รับรองระบบคุณภาพ อบรมและที่ปรึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานและความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร ศูนย์ฯ สรรถนะสูง ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล

## วัฒนธรรมองค์กร

สร้างองค์กรแห่งปัญญา สร้างคุณค่านวัตกรรม

## ค่านิยมองค์กร

Smart TISTR - มุ่งเน้นลูกค้า พัฒนาตนเอง

TISTR

T = Team work การทำงานเป็นทีม

I = Innovation สร้างสรรค์นวัตกรรม

S = Satisfaction ความพึงพอใจของลูกค้า

T = Trustworthy ความศรัทธาและเชื่อถือ

R = Responsibility ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ปณิธานการดำเนินการในระบบบริหารงานคุณภาพ ตามมาตรฐาน ISO 9001:2015

"ดำเนินการวิจัยพัฒนา ถ่ายทอดเทคโนโลยี และบริการ ว. และ ท. อย่างมีคุณภาพด้วย มาตรฐานสากลเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดไป"

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรด้านปัจจัยจิตใจส่งผลต่ออิทธิพลในทางบวกโดยตรงต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทางลบต่อความพอใจในงาน ด้านความพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.743 แสดงว่าตัวแปรด้านปัจจัยจิตใจด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และด้านความพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 74.3

ชวีศา กาญจนรัตน์ (2558) การศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดาอยู่ในระดับสูง 2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประเภทของบุคลากร และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์

วิวรรธณี วงศาไชโย (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐมภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความตั้งใจลาออกของพนักงานจ้างภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ธิดารัตน์ เทพพานิช (2560) การศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา มีผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับปานกลาง

กนกวรรณ เต็มโศภินกุล (2558) การศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดร.รชนี จิตคำรพ (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวม และรายได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยานรองลงมาตามลำดับ

กฤษดา เขียววัฒนสุข สุรพร อ่อนพุทธา และธัญญลักษณ์ เทพแพง (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท บริดจิสโตน จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายการผลิต โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

นนทวดี อุณหะมัย และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2561) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

วัลย์พรรณ พรไพโรสาร (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุภารัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษานั้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-25 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และพบว่า ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีทักษะทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ

ศศธร บริสุทธีนฤดม (2557) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่าผู้ควบคุมงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 47.86) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงาน ตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน 6 - 10 ปี (ร้อยละ 30.77) นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้ควบคุมงานตั้งแต่อดีต-ปัจจุบัน มีผลต่อแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และความขยันขันแข็งในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับแรงจูงใจ พบว่ามีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง และการมีทักษะในการจัดระบบงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งยังพบว่าใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมหรือสถาปัตยกรรมควบคุมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความชอบการแข่งขันอีกด้วย

อนงเยา พูลเพิ่ม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝายต้นสังกัด รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน สถานภาพสมรส และอายุงานต่างกัน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา บริบาล (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในจังหวัดอ่างทอง พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของภคจิรา ผุดโรย (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำลังพลกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำลังพล กองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

นิมนวน ทองแสน (2557) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตบริษัทชั้นนำอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

### งานวิจัยต่างประเทศ

ArshadiH and ayavi (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediatingrole of OBSE กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ พนักงานจำนวน 318 คนจากบริษัท National Iranian Drilling Company (NIDC) โดยทำการศึกษาตัวแปรต้น คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์กร (Affective Commitment) โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีกับ

องค์การเป็นตัวแปรสื่อ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานนั้นพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน

Ahmed and Nawaz (2015) ได้ทำการศึกษา Meta-Analysis เกี่ยวกับแหล่งกำเนิด และผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยทำการศึกษางานวิจัยทั้งหมด 170 การศึกษา (มี 176 ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับแหล่งกำเนิด และ 208 ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุน) ผลจากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67

Rhodes and Eisenberger (2002) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยการรวบรวมงานวิจัยและวิเคราะห์ทอภิมาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยหากพนักงานรับรู้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ รู้สึกว่า องค์การมีความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์การ อยากที่จะทำงานให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ และพนักงานจะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และอยากอยู่กับองค์การต่อไป

Wagner (2006, p. 39 อ้างถึงในจรรยา จิตรุ่ง, 2558, น. 62-63) ได้ศึกษาถึงแรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่า แรงจูงใจภายในของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน โดยแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Taghipour and Dejban (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน: กลไกสื่อกลางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การศึกษานี้ สืบค้นผลกระทบของตัวแปรส่งผ่านด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และผลทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบ Cross-sectional- descriptive Study ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทจำนวน 226 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้าง โมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS-16 และ SPSS-17 ผลการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์การสร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสนับสนุนโมเดลการวิจัยและเหมาะสมกับข้อมูล การประเมินความสอดคล้องของโมเดล พบว่า มีค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.5 ใน 2 องศาอิสระ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของดัชนีชี้วัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการกำกับดูแล การมีส่วนร่วมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรแทรกซ้อนความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีลำดับขั้นตอนการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีจำนวน 213 คน (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, 2560)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้ศึกษากำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า  $n = \frac{213}{1 + (213 \times (0.05)^2)}$   
 $n = 138.99$  หรือเท่ากับ 139 ตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณและเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอเท่ากับ 139 ตัวอย่าง แต่เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดเล็กผู้ศึกษาจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 74 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 213 ตัวอย่าง

### **การสุ่มตัวอย่าง**

นักวิจัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยทั้งหมดจำนวน 213 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากนักวิจัยทุกคนในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## **3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้ามาจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน 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 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. 21 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. 50 ปีขึ้นไป

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

1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโท
3. ปริญญาเอก



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

1. นักทดลองวิทยาศาสตร์
2. นักวิจัย
3. นักวิจัยอาวุโส
4. ผู้เชี่ยวชาญวิจัย

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

1. 1 - 2 ปี
2. 3 - 5 ปี
3. 6 - 10 ปี
4. 10 ปี ขึ้นไป

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

1. ไม่เกิน 20,000 บาท
2. 20,001 - 30,000 บาท
3. 30,001 - 40,000 บาท
4. 40,001 - 50,000 บาท
5. 50,000 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support: POS) ตามแนวคิดของ Eicenberger et al. (1986) ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาจากองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986) และปรับปรุงแบบสอบถามเพิ่มเติมจากแบบสอบถามวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ ศศินันท์ ทิพย์โอสถ (2556) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามแบบประมาณค่าตามความเห็น 5 ด้าน จำนวน 16 ข้อ คือ

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า
3. ด้านมั่นคงในการทำงาน
4. ด้านจิตวิทยาสังคม
5. ด้านสภาพการทำงาน

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ David I McClelland (1953, อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2561) ซึ่งเป็นแบบประเมินรูปแบบความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ตามลักษณะของบุคคล และปรับปรุงแบบสอบถามเพิ่มเติมจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดย นันทวิ อุ่นละมัย (2561) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามแบบประมาณค่าตามความเห็น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ คือ

1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ศึกษาอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) แบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) ดังนี้

1. ด้านเวลา
2. ด้านคุณภาพ
3. ด้านปริมาณ

ลักษณะการกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีลักษณะ ดังนี้

ระดับความเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

1) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 - 5.00	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 - 5.00	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยของคะแนน	แปลผล
4.21 - 5.00	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่องการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และนำข้อคำถามมาจัด ให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

### 3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษารับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง ประเทศไทย โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหา และเป็น ไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความ สอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละ ด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพ และสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.6 ก็นำมาปรับปรุง แก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

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

IOC	หมายถึง	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1	หมายถึง	ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง	ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

4. ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มากกว่า .80 ทุกด้าน (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ดังตารางที่ 3.1

### ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.990
1. ด้านผลตอบแทน	.934
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า	.955
3. ด้านมั่นคงในการทำงาน	.985
4. ด้านจิตวิทยาสังคม	.973
5. ด้านสภาพการทำงาน	.950
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.979
1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย	.988
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม	.985
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน	.986
ประสิทธิภาพการทำงาน	.993
1. ด้านเวลา	.982
2. ด้านคุณภาพ	.969
3. ด้านปริมาณ	.964
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.990

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.3 เอกสารประกอบการวิจัย บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 213 คน ที่เป็นนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากคณะกรรมการบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

- 2.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปดำเนินการแจกแบบสอบถามกับนักวิจัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งหมดจำนวน 213 ตัวอย่าง
- 2.3 นำแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดทำข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วนำมาลงรหัสตามที่ได้มีการกำหนดรหัสไว้
3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)  
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)  
ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในการวิเคราะห์เพื่อหาอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน  
สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย  
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multi Regression Analysis) ในการวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน มีขั้นตอนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กัลยา วาณิชขันธ์ (2555) ดังนี้  
สร้างสมการแสดงความสัมพันธ์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการในรูปของประชากร

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม} = & \beta_0 + \beta_1 \text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน} \\ & + \beta_2 \text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านโอกาสก้าวหน้า} \\ & + \beta_3 \text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านมั่นคงในการทำงาน} \\ & + \beta_4 \text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตวิทยาสังคม} \\ & + \beta_5 \text{การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน} + e \end{aligned}$$

สมการประมาณค่า คือ  $\hat{Y} = a + b_1$ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน +  $b_2$  การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านโอกาสก้าวหน้า +  $b_3$ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านมั่นคงในการทำงาน +  $b_4$ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตวิทยาสังคม +  $b_5$  การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม =  $\beta_0 + \beta_6$  แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย +  $\beta_7$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม +  $\beta_8$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน + e

สมการประมาณค่า คือ  $\hat{Y} = a + b_6$ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย +  $b_7$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม +  $b_8$ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน

โดยที่

$\beta_0$	=	ค่าคงที่ของสมการ (Constant)
$\beta_i$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระ $x_i$ แต่ละตัว (จะใช้สัญลักษณ์ $b_i$ สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F – Distribution)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t – Distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square: $R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted $R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE <sup>b</sup>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE <sub>Est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
$\beta$	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามจำนวน 213 ชุด และได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดลองทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	115	54.0
หญิง	98	46.0
<b>รวม</b>	<b>213</b>	<b>100.0</b>
<b>2. อายุ</b>		
21 - 30 ปี	12	5.6
31 - 40 ปี	44	20.7
41 - 50 ปี	119	55.9
50 ปีขึ้นไป	38	17.8
<b>รวม</b>	<b>213</b>	<b>100.0</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	100	46.9
ปริญญาโท	79	37.1
ปริญญาเอก	34	16.0
<b>รวม</b>	<b>213</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>4. ตำแหน่งงาน</b>		
นักทดลองวิทยาศาสตร์	75	35.2
นักวิจัย	102	47.9
นักวิจัยอาวุโส	33	15.5
ผู้เชี่ยวชาญวิจัย	3	1.4
<b>รวม</b>	<b>213</b>	<b>100.0</b>
<b>5. ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
1 - 2 ปี	8	3.9
3 - 5 ปี	19	8.9
6 - 10 ปี	88	41.3
10 ปีขึ้นไป	98	46.0
<b>รวม</b>	<b>213</b>	<b>100.0</b>
<b>6. รายได้ต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 20,000 บาท	6	2.8
20,001 - 30,000	13	6.1
30,001 - 40,000	72	33.8
40,001 - 50,000	53	24.9
50,000 บาทขึ้นไป	69	32.4
<b>รวม</b>	<b>213</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 213 คน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20. มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอกจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

4. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็น นักวิจัย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ ตำแหน่งนักทดลองวิทยาศาสตร์ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 ตำแหน่งนักวิจัยอาวุโส จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญวิจัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

5. จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 3 - 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 - 2 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

6. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยโดยรวม และรายด้าน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.43	0.60	มากที่สุด	(2)
2. โอกาสก้าวหน้า	4.45	0.59	มากที่สุด	(1)
3. ความมั่นคงในการทำงาน	4.38	0.65	มากที่สุด	(5)
4. จิตวิทยาสังคม	4.41	0.64	มากที่สุด	(4)
5. สภาพการทำงาน	4.42	0.66	มากที่สุด	(3)
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.43$ ,  $SD = 0.60$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.66$ ) ด้านจิตวิทยาสังคม ( $\bar{X} = 4.41$ ,  $SD = 0.64$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.38$ ,  $SD = 0.66$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรมีการให้เงินเดือน หรือ ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ย เลี้ยง เหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ	4.34	0.77	มากที่สุด	(3)
2. องค์กรมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ ท่านอย่างเพียงพอ และเป็นที่น่าพอใจ	4.54	0.56	มากที่สุด	(1)
3. ท่านไม่ได้ได้รับผลประโยชน์จาก สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร	4.41	0.79	มากที่สุด	(2)
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.43$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ และเป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 4.54$ ) รองลงมาท่านไม่ได้ได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร ( $\bar{X} = 4.41$ ) และองค์กรมีการให้เงินเดือน หรือ ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ ท่านไม่ได้ได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร ( $\bar{X} = 4.34$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การของนักวิจัย ด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกเป็นรายชื่อ

การสนับสนุนจากองค์การ ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.38	0.74	มากที่สุด	(3)
2. องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ	4.48	0.63	มากที่สุด	(1)
3. องค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานทุกท่าน รวมถึงตัวท่านด้วย	4.48	0.60	มากที่สุด	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.45$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาองค์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานทุกท่าน รวมถึงตัวท่านด้วย ( $\bar{X} = 4.48$ ) และท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.38$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การของนักวิจัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์การเห็นความสำคัญที่จะต้องรักษาพนักงานไว้ให้สามารถทำงานในองค์การนี้ได้อย่างมั่นคง	4.43	0.68	มากที่สุด	(2)
2. องค์การนี้เป็นองค์การที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต	4.29	0.79	มากที่สุด	(3)
3. องค์การแห่งนี้ให้ความมั่นคงในอาชีพการงานแก่ท่าน	4.44	0.69	มากที่สุด	(1)
<b>รวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.38$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรแห่งนี้ให้ความมั่นคงในอาชีพการงานแก่ท่าน ( $\bar{X} = 4.44$ ) รองลงมาองค์การเห็นความสำคัญที่จะต้องรักษาพนักงานไว้ให้สามารถทำงานในองค์กรนี้ได้อย่างมั่นคง ( $\bar{X} = 4.43$ ) และองค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัย ด้านจิตวิทยาสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านจิตวิทยาสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรมีความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี และปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ	4.38	0.73	มากที่สุด	(3)
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.45	0.62	มากที่สุด	(1)
3. หากท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือ จนปัญหานั้นคลี่คลายไปในทางที่ดี	4.41	0.68	มากที่สุด	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.64</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยด้านจิตวิทยาสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.41$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาหากท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือ จนปัญหานั้นคลี่คลายไปในทางที่ดี ( $\bar{X} = 4.41$ ) และองค์กรมีความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี และปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ ( $\bar{X} = 4.38$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านสภาพการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะมีความปลอดภัย	4.37	0.77	มากที่สุด	(4)
2. องค์การให้การสนับสนุนด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.78	มากที่สุด	(3)
3. องค์การมีการชี้แจงระเบียบ วิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	4.49	0.59	มากที่สุด	(1)
4. องค์การมีการสนับสนุน ชื่นชม หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี	4.45	0.67	มากที่สุด	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การมีการชี้แจงระเบียบ วิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.49$ ) รองลงมาองค์การมีการสนับสนุน ชื่นชม หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาองค์การให้การสนับสนุนด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.38$ ) และองค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.37$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย	4.39	0.56	มากที่สุด	(1)
2. ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม	4.31	0.73	มากที่สุด	(2)
3. ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน	4.24	1.24	มากที่สุด	(3)
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.67</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $SD = 0.56$ ) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 0.73$ ) และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 1.24$ ) ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อ เป้าหมายที่ท้าทาย	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท้าทาย ทำให้ท่านได้ แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.55	0.56	มากที่สุด	(1)
2. ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จ	4.54	0.60	มากที่สุด	(2)
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.37	0.81	มากที่สุด	(5)
4. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานหรือผลงานของ ท่านช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	4.15	0.92	มาก	(6)
5. ท่านคิดว่างานที่ท้าทายจะช่วยให้ท่านอยาก ทำให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น	4.38	0.72	มากที่สุด	(4)
6. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานภายใต้ สถานการณ์ที่มีความกดดันได้	4.49	0.59	มากที่สุด	(3)
<b>รวม</b>	<b>4.39</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความ  
ต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
( $\bar{X}$  = 4.39) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท้าทาย ทำให้ท่านได้แสดงความสามารถ  
ได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}$  = 4.55) รองลงมาท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของท่านบรรลุผล  
สำเร็จ ( $\bar{X}$  = 4.54) รองลงมา ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดันได้ ( $\bar{X}$  = 4.49)  
รองลงมาท่านคิดว่างานที่ท้าทายจะช่วยให้ท่านอยากทำให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น  
( $\bar{X}$  = 4.38) รองลงมาท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X}$  = 4.37)  
และท่านคิดว่าการปฏิบัติงานหรือผลงานของท่านช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย  
( $\bar{X}$  = 4.15) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อ เป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ และให้เกียรติท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	4.28	0.81	มากที่สุด	(4)
2. ท่านคิดว่าคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ	4.24	0.87	มากที่สุด	(5)
3. ท่านได้รับการยอมรับหรือได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ	4.36	0.75	มากที่สุด	(1)
4. ท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับหรือชื่นชม มีส่วนผลักดันให้ท่านอยากทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.33	0.82	มากที่สุด	(2)
5. ท่านคิดว่าการยอมรับหรือชื่นชมจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน คือรางวัลของความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง	4.31	0.85	มากที่สุด	(3)
<b>รวม</b>	<b>4.31</b>	<b>0.73</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.31$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านได้รับการยอมรับหรือได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาท่านคิดว่าการได้รับการยอมรับหรือชื่นชม มีส่วนผลักดันให้ท่านอยากทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.33$ ) รองลงมาท่านคิดว่าการยอมรับหรือชื่นชมจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน คือรางวัลของความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ( $\bar{X} = 4.31$ ) รองลงมาหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ และให้เกียรติท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านทำงานสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และท่านคิดว่าคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวัง ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของท่าน	4.06	0.97	มาก	(4)
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง โดยไม่คำนึงว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะมีค่าตอบแทนหรือไม่	4.25	0.86	มากที่สุด	(2)
3. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้โครงการของท่านประสบความสำเร็จ แม้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) เพิ่มขึ้น	4.48	3.58	มากที่สุด	(1)
4. เงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นไม่ใช่เป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จ	4.18	0.94	มาก	(3)
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>1.24</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.24$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้โครงการของท่านประสบความสำเร็จ แม้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) เพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.48$ ) รองลงมาท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง โดยไม่คำนึงว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะมีค่าตอบแทนหรือไม่ ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นไม่ใช่เป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.18$ ) และค่าตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านเวลา	4.64	0.53	มากที่สุด	(1)
2. ด้านคุณภาพ	4.57	0.57	มากที่สุด	(2)
3. ด้านปริมาณ	4.56	0.60	มากที่สุด	(3)
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.59</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ,  $SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.64$ ,  $SD=0.53$ ) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ ,  $SD = 0.57$ ) และด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $SD = 0.60$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลา จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.62	0.64	มากที่สุด	(4)
2. การปฏิบัติงานของท่าน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.58	มากที่สุด	(1)
3. ท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น	4.64	0.54	มากที่สุด	(2)
4. ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือปฏิบัติงานไม่ทันเวลา	4.64	0.58	มากที่สุด	(3)
<b>รวม</b>	<b>4.64</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.64$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่าน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมาท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมาในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่านยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือปฏิบัติงานไม่ทันเวลา ( $\bar{X} = 4.64$ ) และท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.62$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านคุณภาพ จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัตินั้นมี ความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	4.45	0.80	มากที่สุด	(3)
2. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.62	0.57	มากที่สุด	(2)
3. ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของ ท่าน ท่านจะใช้ความรอบคอบและความ ระมัดระวัง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	4.63	0.53	มากที่สุด	(1)
<b>รวม</b>	<b>4.57</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.57$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของท่าน ท่านจะใช้ความรอบคอบ และความระมัดระวัง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ( $\bar{X} = 4.63$ ) รองลงมาท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.62$ ) และคุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัตินั้นมีค่าเฉลี่ยถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของนักวิจัย ด้านปริมาณ จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงาน ที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	4.52	0.72	มากที่สุด	(3)
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.59	0.60	มากที่สุด	(1)
3. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณ งานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.58	0.67	มากที่สุด	(2)
<b>รวม</b>	<b>4.56</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.56$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.59$ ) รองลงมาท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.58$ ) และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.52$ ) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม				
	Unstandardize	Standar		t	Sig.
	d	dized			
Coefficients	Coefficients				
	Std.				
	b	Error	$\beta$		
<b>ค่าคงที่</b>	1.593	0.211		7.538	0.000
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $x_1$ )	0.232	0.071	0.263	3.243	<b>0.001*</b>
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า ( $x_2$ )	0.209	0.082	0.237	2.543	<b>0.012*</b>
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $x_3$ )	0.113	0.079	0.140	1.424	0.156
4. ด้านจิตวิทยาสังคม ( $x_4$ )	0.046	0.102	0.056	0.452	0.651
5. ด้านสภาพการทำงาน ( $x_5$ )	0.078	0.070	0.097	1.112	0.268
R = 0.707 $R^2 = 0.500$ Adjusted $R^2 = 0.488$ $SE_{Est} = 0.379$ F = 41.339    p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 50.0 ( $R^2 = 0.500$ ) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.379 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.707

เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม} = 1.593 + 0.071 (\text{ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ}) \\ + 0.082 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม} = 0.263 (\text{ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.237 \\ (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในภาพรวม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.263 หมายความว่า ถ้า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.263 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.237 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.237 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



**สมมติฐานที่ 1.1** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านเวลา

**ตารางที่ 4.17** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	β	t	Sig.
	b	Std. Error			
ค่าคงที่	1.836	0.222		8.254	0.000
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (x <sub>1</sub> )	0.310	0.075	0.353	4.120	<b>0.000*</b>
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า (x <sub>2</sub> )	0.177	0.087	0.200	2.037	<b>0.043*</b>
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x <sub>3</sub> )	0.133	0.083	0.166	1.599	1.111
4. ด้านจิตวิทยาสังคม (x <sub>4</sub> )	-0.090	0.108	-0.109	-0.834	0.405
5. ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>5</sub> )	0.103	0.074	0.129	1.388	0.167
R = 0.664    R <sup>2</sup> = 0.441    Adjusted R <sup>2</sup> = 0.427    SE <sub>Est</sub> = 0.399    F = 32.616    p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านเวลา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 44.1 (R<sup>2</sup> = 0.441) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.399 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.664

เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา} = 1.836 + 0.310 (\text{ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.177 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา} = 0.353 (\text{ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.200 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านเวลา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.353 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.353 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.200 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 1.2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านคุณภาพ

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านคุณภาพ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	$\beta$	t	Sig.
<b>ค่าคงที่</b>	1.533	0.237		6.474	0.000
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $x_1$ )	0.235	0.080	0.249	2.931	<b>0.004*</b>
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า ( $x_2$ )	0.205	0.092	0.216	2.218	<b>0.028*</b>
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $x_3$ )	0.145	0.089	0.167	1.629	0.105
4. ด้านจิตวิทยาสังคม ( $x_4$ )	0.064	0.114	0.073	0.561	0.576
5. ด้านสภาพการทำงาน ( $x_5$ )	0.038	0.079	0.044	0.479	0.633
R = 0.671    R <sup>2</sup> = 0.451    Adjusted R <sup>2</sup> = 0.438    SE <sub>Est</sub> = 0.425    F = 33.996    p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านคุณภาพ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 45.1 ( $R^2 = 0.451$ ) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 54.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.425 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.671 เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ} = 1.533 + 0.235 (\text{ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.205 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ} = 0.249 (\text{ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ}) + 0.216 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.249 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.249 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.216 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 1.3** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านปริมาณ

**ตารางที่ 4.19** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านปริมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	t	Sig.
ค่าคงที่	1.329		0.244	5.448	0.000
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $x_1$ )	0.125	0.125	0.082	1.509	0.133
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า ( $x_2$ )	0.258	0.259	0.095	2.715	<b>0.007*</b>
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $x_3$ )	0.054	0.059	0.091	0.586	0.559
4. ด้านจิตวิทยาสังคม ( $x_4$ )	0.209	0.225	0.118	1.776	0.077
5. ด้านสภาพการทำงาน ( $x_5$ )	0.086	0.095	0.081	1.058	0.291
R = 0.689 R <sup>2</sup> = 0.475 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.462 SE <sub>Est</sub> = 0.483 F = 37.384 p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยด้านปริมาณ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 47.5 (R<sup>2</sup> = 0.475) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 52.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.483 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.689

เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ} = 1.329 + 0.258 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ} = 0.259 (\text{ด้านโอกาสก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านโอกาสก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.259 หมายความว่า ถ้าด้านโอกาสก้าวหน้า เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.259 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของนักวิจัย ด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**ตารางที่ 4.20** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยโดยภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	$\beta$	t	Sig.
<b>ค่าคงที่</b>	1.731	0.207		8.360	0.000
1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ( $x_6$ )	0.483	0.071	0.508	6.808	<b>0.000*</b>
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $x_7$ )	0.145	0.055	0.199	2.644	<b>0.009*</b>
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ( $x_8$ )	0.028	0.025	0.066	1.127	0.261
R = 0.706 R <sup>2</sup> = 0.498 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.491 SE <sub>Est</sub> = 0.378 F = 69.240 p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 49.8 ( $R^2 = 0.498$ ) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.378 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.706 เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม} = 1.731 + 0.483 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.145 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม} = 0.508 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.199 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในภาพรวม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.508 หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.508 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.199 หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.199 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 2.1** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านเวลา

**ตารางที่ 4.21** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลา

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
		Std.			
	b	Error	$\beta$	t	Sig.
ค่าคงที่	2.107	0.226		9.335	0.000
1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ( $x_6$ )	0.410	0.077	0.433	5.298	<b>0.000*</b>
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $x_7$ )	0.140	0.060	0.193	2.341	<b>0.020*</b>
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ( $x_8$ )	0.030	0.027	0.071	1.109	0.269
R = 0.631 R <sup>2</sup> = 0.398 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.390 SE <sub>Est</sub> = 0.412 F = 46.110 p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านเวลา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 39.8 (R<sup>2</sup> = 0.398) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 60.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.142 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.631

เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา} = 2.107 + 0.410 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.140 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา} = 0.433 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.193 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านเวลา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.433 หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.433 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.193 หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.193 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



**สมมติฐานที่ 2.2** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย  
ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านคุณภาพ

**ตารางที่ 4.22** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของนักวิจัย ด้านคุณภาพ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
	b		$\beta$		
<b>ค่าคงที่</b>	1.535	0.227		6.774	0.000
1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ( $x_6$ )	0.557	0.078	0.548	7.183	<b>0.000*</b>
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $x_7$ )	0.119	0.060	0.152	1.978	<b>0.049*</b>
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ( $x_8$ )	0.017	0.027	0.037	0.614	0.540
R = 0.689    R <sup>2</sup> = 0.475    Adjusted R <sup>2</sup> = 0.467    SE <sub>Est</sub> = 0.414    F = 62.975    p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านคุณภาพ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 47.5 (R<sup>2</sup> = 0.475) ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 52.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.414 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.689 เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ} = 1.535 + 0.557 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.119 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ} = 0.548 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.152 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.548 หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.548 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) 0.152 หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**สมมติฐานที่ 2.3** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย  
ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ด้านปริมาณ

**ตารางที่ 4.23** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของนักวิจัย ด้านปริมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
ค่าคงที่	1.424	0.237		6.003	0.000
1. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ( $x_6$ )	0.505	0.081	0.472	6.219	0.000*
2. ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $x_7$ )	0.178	0.063	0.217	2.830	0.005*
3. ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ( $x_8$ )	0.037	0.029	0.077	1.285	0.200
R = 0.693 $R^2 = 0.481$ Adjusted $R^2 = 0.473$ $SE_{Est} = 0.433$ F = 64.444    p = 0.000*					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัย ด้านปริมาณ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้ถึงร้อยละ 48.1 ( $R^2 = 0.481$ ) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.693

เขียนเป็นสมการได้ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ} = 1.424 + 0.505 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย}) + 0.178 (\text{ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ =  $0.472$  (ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย) +  $0.217$  (ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

ส่วนด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในด้านปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ )  $0.472$  หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย เพิ่มขึ้น  $1$  หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น  $0.472$  หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ )  $0.217$  หมายความว่า ถ้าด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม เพิ่มขึ้น  $1$  หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเพิ่มขึ้น  $0.217$  หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

## ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดลองทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพ ในการ ทำงาน	สถิติที่ ใช้	Sig.	ผลการ ทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b>				
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย				
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (x <sub>1</sub> )		MRA	0.001*	มีผล
ด้านโอกาสก้าวหน้า (x <sub>2</sub> )			0.012*	มีผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x <sub>3</sub> )	โดยภาพรวม		0.156	-
ด้านจิตวิทยาสังคม (x <sub>4</sub> )			0.651	-
ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>5</sub> )			0.268	-
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (x <sub>1</sub> )		MRA	0.000*	มีผล
ด้านโอกาสก้าวหน้า (x <sub>2</sub> )			0.043*	มีผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x <sub>3</sub> )	ด้านเวลา		0.111	-
ด้านจิตวิทยาสังคม (x <sub>4</sub> )			0.405	-
ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>5</sub> )			0.167	-
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (x <sub>1</sub> )		MRA	0.004*	มีผล
ด้านโอกาสก้าวหน้า (x <sub>2</sub> )			0.028*	มีผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x <sub>3</sub> )	ด้านคุณภาพ		0.105	-
ด้านจิตวิทยาสังคม (x <sub>4</sub> )			0.576	-
ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>5</sub> )			0.633	-
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (x <sub>1</sub> )		MRA	0.133	-
ด้านโอกาสก้าวหน้า (x <sub>2</sub> )			0.007*	มีผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x <sub>3</sub> )	ด้านปริมาณ		0.559	-
ด้านจิตวิทยาสังคม (x <sub>4</sub> )			0.077	-
ด้านสภาพการทำงาน (x <sub>5</sub> )			0.291	-

**ตารางที่ 4.25** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis

สมมติฐาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 2</b>				
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย				
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำ ทนาย (x <sub>6</sub> )		MRA	0.000*	มีผล
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็น ที่ยอมรับหรือชื่นชม (x <sub>7</sub> )	โดยภาพรวม		0.009*	มีผล
ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวัง ผลตอบแทน (x <sub>8</sub> )			0.261	-
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำ ทนาย (x <sub>6</sub> )		MRA	0.000*	มีผล
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็น ที่ยอมรับหรือชื่นชม (x <sub>7</sub> )	ด้านเวลา		0.020*	มีผล
ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวัง ผลตอบแทน (x <sub>8</sub> )			0.269	-
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำ ทนาย (x <sub>6</sub> )		MRA	0.000*	มีผล
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็น ที่ยอมรับหรือชื่นชม (x <sub>7</sub> )	ด้านคุณภาพ		0.049*	มีผล
ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวัง ผลตอบแทน(x <sub>8</sub> )			0.540	-
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมาย ที่ทำทนาย (x <sub>6</sub> )		MRA	0.000*	มีผล
ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็น ที่ยอมรับหรือชื่นชม (x <sub>7</sub> )	ด้านปริมาณ		0.005*	มีผล
ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวัง ผลตอบแทน(x <sub>8</sub> )			0.200	-

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

โดยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 213 คน พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.9 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.9 มีตำแหน่งงานเป็นนักวิจัย คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.0 และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.8

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) และรายด้าน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนักวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) ด้านจิตวิทยาสังคม ( $\bar{X} = 4.41$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.38$ ) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ และเป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 4.54$ )

ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ ( $\bar{X} = 4.48$ )

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรแห่งนี้ให้ความมั่นคงในอาชีพการงานแก่ท่าน ( $\bar{X} = 4.44$ )

ด้านจิตวิทยาสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 4.45$ )

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ องค์กรมีการชี้แจงระเบียบ วิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.49$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ) และรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิจัยในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ( $\bar{X} = 4.31$ ) และด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ตามลำดับ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท้าทาย ทำให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.55$ ) ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับหรือได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.36$ )



ด้านความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ แม้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) เพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.48$ )

#### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) และรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ ) และด้านปริมาณ ( $\bar{X} = 4.56$ ) ตามลำดับ

ด้านเวลา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.64$ )

ด้านคุณภาพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของท่าน ท่านจะใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ( $\bar{X} = 4.63$ )

ด้านปริมาณ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.59$ )

#### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลมาการศึกษา มาอภิปรายผล ได้ดังนี้

**ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1** พบว่า นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับมากที่สุด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับที่มากที่สุด และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ องค์การหรือผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และควรเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหาร และเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่า พนักงานขายมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 1.) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง องค์การแห่งนี้มีสวัสดิการที่ครอบคลุม และเพียงพอให้แก่พนักงาน อาทิ ประกันสังคม ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพประจำปี การกู้เงิน ทุนการศึกษาสำหรับพนักงานและบุตรพนักงาน เงินและสวัสดิการสำหรับงานแต่งงาน หรือเป็นเจ้าภาพงานศพ สำหรับพนักงานขายจะมีเงินพิเศษจากการขายเพิ่มเติมจากเงินเดือน และโบนัสประจำปี เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhoades and Eisenberger (2002) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน แสดงว่าถ้าพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ 2.) ด้านความรู้ และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพสูง จะมีผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านอื่น ๆ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานด้านบุคคลเกี่ยวกับเส้นทางการเติบโตด้านอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจนนั้นจะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น การมอบหมายงานของหัวหน้างานที่นอกเหนือจากงานประจำ หรือเป็นงานที่มีคุณค่า เปรียบเสมือนการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ย่อมก่อให้เกิดการรับรู้โอกาสในการเติบโตแก่พนักงาน อีกทั้งการสื่อสารเรื่องความก้าวหน้า และโอกาสในการเรียนรู้อบรมต่าง ๆ ระหว่างหัวหน้างานขึ้นต้นกับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ หัวหน้างานต้องมีการพูดคุยกับพนักงานที่มีศักยภาพถึงเรื่องการปรับระดับ โอกาสในการเติบโต เพื่อเป็นการผลักดันให้พนักงานรักษาผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ และรักษาให้พนักงาน

ที่มีผลการปฏิบัติงานดีอยู่กับองค์กร ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานไทยที่เป็นของภูมิลำเนาที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เนื่องจากธนาคารเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูง ได้รับการยอมรับจากสังคม มีการจัดสภาพในการทำงาน ประกอบกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ค่อนข้างดี มีการจัดสรรผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจและเป็นธรรม

**ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2** พบว่า นักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับที่มากที่สุด และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เนื่องจากนักวิจัยที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง และต้องการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทวดี อุ่นละมัย (2561) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อ เป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 เนื่องจากความต้องการในการได้รับมอบหมายภาระงาน และปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย แปลกใหม่ การได้รับการชื่นชมยินดี การได้รับการยอมรับจากองค์กรจากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร จะช่วยทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าต่อองค์กร มีความถูกต้องและแม่นยำ และสามารถเอาไปใช้ได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับสูตรรัตน์ ธีรธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลว โดยบุคคลเหล่านี้ จะชอบการทำงานที่มีความยากปานกลาง เพื่อที่ตนเองจะลงมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลางแต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความ มานะ บากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้านปริมาณของงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความต้องการในการทำงานที่ท้าทาย และการได้รับการยกย่องยอมรับให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงขับเคลื่อน ภายในตัวมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ พร้อมทั้งจะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความจงรักภักดี และตั้งใจปฏิบัติงาน และผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรลดา ตรีสาคร และสุพร อ่อนพุทธา (2558) จนเกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงระดับความคิดเห็นในเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สามารถเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า ให้แก่นักวิจัยในสถาบันเพื่อเป็นแนวทางในการที่นักวิจัยจะได้รับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้า เพื่อเป็นแนวทางให้สถาบันสามารถกำหนดปัจจัย และความต้องการของนักวิจัยได้ เพื่อส่งเสริมในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงาน

2) ผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรสนับสนุนให้นักวิจัยของ สถาบันฯ ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาโอกาสก้าวหน้า ส่งเสริมด้านการพัฒนาในสายอาชีพ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ในด้านของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จากการศึกษาพบว่า นักวิจัยในสถาบันฯ มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับมากที่สุด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มากที่สุด และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ออกแบบ และพัฒนา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้กับนักวิจัยในสถาบันฯ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การส่งเสริมด้านการศึกษาต่อและการอบรมของนักวิจัยในสถาบันฯ เพื่อให้ นักวิจัยมีความรู้และทักษะที่ดีขึ้น ออกแบบโครงสร้างของหน่วยงานให้ชัดเจนให้สอดคล้องกับความสามารถ และทักษะส่วนบุคคล ส่งเสริมด้านการพัฒนาในสายอาชีพ มีการหมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของนักวิจัย การให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการเปิดให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในทุก ๆ ปี มีเกณฑ์การพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติจริง การพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (pay for performance) การสร้างความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยไร้เหตุผล และพัฒนาทักษะของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ในทุก ๆ ด้านเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาของสถาบันฯ ในทุกมิติเพื่อให้สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นสถาบันที่มีนักวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

3) ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ควรมีการติดตามผลจากการนำนโยบายมาใช้ว่า สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ และนอกจากนี้ควรมีระเบียบที่เอื้อต่อการดำเนินงานภายใต้ นโยบาย เพื่อให้งานราบรื่น เป็นต้น

4) ในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา

ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ผู้บริหารสถาบันฯ ควรจะใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายที่ทำหาย และด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม เช่น การกำหนด เป้าหมายงานที่ชัดเจน การกำหนดแนวทางการประเมินผลงานที่ ชัดเจน การชื่นชมพนักงานเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) จัดให้มีการติดตามการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2) มีการส่งเสริมแนะนำขั้นตอนการทำงานอย่างเหมาะสม
- 3) มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสถานที่ที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) มีการส่งเสริมให้นักวิจัย มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่สูงขึ้น และปรับให้เข้ากับพฤติกรรมของนักวิจัยเพื่อก่อให้เกิดการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

- 1) ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่มีความลึกมากขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยให้ศึกษาต่อจากผู้วิจัยซึ่ง เน้นศึกษารายละเอียดย่อยของแต่ละด้าน เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริง

## 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาโดยการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรภายในองค์กร โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำไปสู่การวิเคราะห์ที่ชัดเจนและมีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมในกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการเนื่องจากสายงานนี้เป็นสายงานที่คอยสนับสนุนการทำงานให้กับนักวิจัยในการทำงานวิจัย ดังนั้น ในแต่ละองค์กรจึงควรทราบถึงปัจจัยที่มีผล ต่อการทำงานของกลุ่มพนักงานสายงานปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เต็มโตภินกุล. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของ **ข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจิตรลดา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2561). **หลักการจัดการและองค์กร.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข สุรพร อ่อนพุทธา และธัญญลักษณ์ เทพแพง. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท บริดจสโตน จำกัด.** วารสารสหวิทยาการวิจัย, ฉบับบัณฑิตศึกษา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2552). **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสารจำกัด.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่น แนล จำกัด.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กัญชวลี คำชาย. (2540). **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินต์.
- คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (2563). **หลักการจัดการและองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). **การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่าง หัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ในเขต กรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จารุวรรณ อะคะปัน (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ ของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- จิริสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). **ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี).
- ชวีศา กาญจนรัตน์. (2558). **การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการสวนพระองค์ สวนจิตรลดา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฐฉิภา บุรณกุล. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัด เชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐธัญ ถนัทรบ. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการรถไฟแห่งประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).
- ดร.รชนี จิตคำรพ. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่).
- ธิดา เขื่อนแก้ว. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). **ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- นิตยา สิทธิเสื่อ. (2553). **ผลของการเสริมสร้างพลังแห่งตนตามทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนบ้านทับช้าง จังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- นิตพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมมองคการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวรรณ ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นนทวดี อุณหะมัย และกฤษดา เขียววัฒนะสุข. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พริจิต บุญบันดาล. (2551). **คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิผลองค์กร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ภัคพล นันทาวีราช. (2551). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติต่อการออกกำลังกาย และความเชื่ออำนาจภายในตน ที่พยากรณ์พฤติกรรมออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรวิจิตร มณีประเสริฐ. (2554). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มงคล ศัยยกุล. (2556). **แบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 9(25), 79-94.**
- มันทนา เพ็งแจ่ม. (2550). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- มาลีณี อำนวย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน อุปนิสัย 8 ประการ รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจในการลาออกของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสื่อ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). **การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- รชฎ ชยสมมภ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- วรางคณา แก้วมณี. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วันฐิยา ไชยลา. (2550). **การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบการ เรียนต่างกัน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วลัยพรรณ พรไพเราะ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา.** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิวรรธณี วงศาศโย. (2558). **อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิเชียร วิทญูตม. (2554). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- ศศธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). **คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง 16.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศศิรินทร์ ทิพย์โอสถ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2557). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคาร. ในรายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ RMUTT Global Business and Economics Conference (TBEC) (915 – 930).** ปทุมธานี: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริินภา พงษ์หล้า. (2552). **อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, คณะวิทยาการจัดการ.
- สุกัญญา มีสมบัติ. (2557). **ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพที่มงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุพัทธรา แก้ววิชิต. (2548). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุพิมล มาลีรังสี. (2554). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้แบบอย่างปฏิบัติของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร. (2548). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความยุติธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออก.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอื้อมพร บัวสรวง. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงาน อัยการเขต 5.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Atkinson, J. W. (1966). **Motive in Fantasy Action and Society.** New Delhi: East West.
- Cassidy, T., & Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. **Journal of Occupational Psychology, 62**(4), 301–312.
- Cropanzano, R. and Greenberg, J. (1997) Progress in Organizational Justice: Tunneling through the Maze. In: Cooper, C.L. and Robertson, I.T., Eds., **International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12**, 17-372.
- David C McClelland. (1961). **The achieving society.** Princeton, N.J., Van Nostrand.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology, 86**(1), 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology, 71**(3), 500–507.
- Wagner, B.D. (2006). Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers. **Dissertation University of Rochester, 102** (4), 126 -130.
- Taghipour, A. & Dejban, R. (2013). Job performance: Mediate mechanism of work motivation. **Social and Behavioral Sciences, 84**, 1601-1605.
- Mager, R. & K. Beach. (1967). **Developing Vocational Instruction.** California: Pitman Learning.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). **Origins of achievement motivation.** In D. C. McClelland, J. W. Atkinson, R. A. Clark, & E. L. Lowell, IN The achievement motive (pp. 275–318). Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). **Analysis of imaginative stories for motivational content.** In D. C. McClelland, J. W. Atkinson, R. A. Clark, & E. L. Lowell, The achievement motive (pp. 107–138). Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. **American Psychologist, 40**(7), 812–825.
- McClelland, David C. 1961. **The Achievement Society.** New York. The Free Press.
- Millet, J. D. (1994). **Management in the public service:** The quest for effective performance. New York: McGraw-Hill Book.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Moorman, R.H. and Blakely, G.L. and Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. **Academy of Management Journal**, **41**, 351-357.
- Peelle, D.M. and Henry, E. (2007). Reciprocating perceived organization support through citizenship behaviors. **Journal of Managerial Issues**, **4**, 554-575.
- Peterson, E., and Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management. Homewood**, Illinois: Richard D. Irwin.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**, **87**, 698 – 714.
- Sagie, A., Elizur, D., and Yamauchi, H. (1996). The structure and strength of achievement motivation: A cross-cultural comparison. **Journal of Organizational Behavior**, **17**(5), 431-444.
- Shore, L. M., and Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. **Journal of Applied Psychology**, **76**(5), 637-643.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). **Management and motivation**. New York: Penguin Book.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. **Academy of Management Journal**, **40**(1), 82-111.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

---

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (√) ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 21 - 30 ปี

( ) 2. 31 - 40 ปี

( ) 3. 41 - 50 ปี

( ) 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาโท

( ) 3. ปริญญาเอก

( ) 4. หลังปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

( ) 1. ผู้เชี่ยวชาญวิจัย

( ) 2. นักวิจัยอาวุโส

( ) 3. นักวิจัย

( ) 4. นักทดลองวิทยาศาสตร์

5. ระยะเวลาในการทำงาน

( ) 1. 1- 2 ปี

( ) 2. 3 - 5 ปี

( ) 3. 6 - 10 ปี

( ) 4. 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

( ) 1. 15,000 - 25,000 บาท

( ) 2. 25,001 - 35,000 บาท

( ) 3. 35,001 - 45,000 บาท

( ) 4. 45,000 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาแต่ละข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในปัจจุบันมากที่สุด แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ๆ ละ 1 คำตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร</b>						
<b>1. ผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
1.1	องค์กรมีการให้เงินเดือน หรือ ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ					
1.2	องค์กรมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ และเป็นที่น่าพอใจ					
1.3	ท่านไม่ได้ได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการที่องค์กรจัดให้เท่าที่ควร					
<b>2. โอกาสก้าวหน้า</b>						
2.1	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2.2	องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ หรือสายงานอื่น ๆ					
2.3	องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานทุกท่าน รวมถึงตัวท่านด้วย					
<b>3. ความมั่นคงในการทำงาน</b>						
3.1	องค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องรักษาพนักงานไว้ให้สามารถทำงานในองค์กรนี้ได้อย่างมั่นคง					
3.2	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความก้าวหน้า และมีโอกาสเติบโตได้ในอนาคต					
3.3	องค์กรแห่งนี้ให้ความมั่นคงในอาชีพการงานแก่ท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>4. จิตวิทยาสังคม</b>						
4.1	องค์กรมีความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี และปฏิบัติต่อท่านอย่างให้เกียรติ					
4.2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
4.3	หากท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือ จนปัญหานั้นคลี่คลายไปในทางที่ดี					
<b>5. สภาพการทำงาน</b>						
5.1	องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะมีความปลอดภัย					
5.2	องค์กรให้การสนับสนุนด้านวัสดุ เครื่องมือ อุปกรณ์ ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.3	องค์กรมีการชี้แจงระเบียบ วิธีการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน					
5.4	องค์กรมีการสนับสนุน ชื่นชม หรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาแต่ละข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในปัจจุบันมากที่สุด แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ๆ ละ 1 คำตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์</b>						
<b>1. ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย</b>						
1.1	ท่านคิดว่าเป้าหมายที่ท้าทาย ทำให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่					
1.2	ท่านใช้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของท่านบรรลุผลสำเร็จ					
1.3	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.4	ท่านคิดว่า การปฏิบัติงานหรือผลงานของท่านช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
1.5	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำจะช่วยทำให้ท่านอยากทำให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น					
1.6	ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความกดดันได้					
<b>2. ความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม</b>						
2.1	หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ และให้เกียรติท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
2.2	ท่านคิดว่าคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
2.3	ท่านได้รับการยอมรับหรือได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ					
2.4	ท่านคิดว่า การได้รับการยอมรับหรือชื่นชม มีส่วนผลักดันให้ท่านอยากทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
2.5	ท่านคิดว่า การยอมรับหรือชื่นชมจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน คือรางวัลของความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง					
<b>3. ความต้องการความสำเร็จโดยไม่หวังค่าตอบแทน</b>						
3.1	ค่าตอบแทนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของท่าน					
3.2	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง โดยไม่คำนึงว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะมีค่าตอบแทนหรือไม่					
3.3	ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ แม้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน) เพิ่มขึ้น					
3.4	เงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นไม่ใช่เป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานของท่านให้บรรลุผลสำเร็จ					

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาแต่ละข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ตรงช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในปัจจุบันมากที่สุด แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ ๆ ละ 1 คำตอบ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน</b>						
<b>1. ด้านเวลา</b>						
1.1	ท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
1.2	การปฏิบัติงานของท่าน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.3	ท่านมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และรวดเร็วขึ้น					
1.4	ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน ยังไม่เคยเกิดปัญหาความล่าช้า หรือปฏิบัติงานไม่ทันเวลา					
<b>2. ด้านคุณภาพ</b>						
2.1	คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัตินั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้					
2.2	ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
2.3	ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของท่าน ท่านจะใช้ความรอบคอบและความระมัดระวัง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด					
<b>3. ด้านปริมาณ</b>						
3.1	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
3.2	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3.3	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน



ภาคผนวก ข

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

## ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		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	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
	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	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
3	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	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	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
4	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
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวผกาทิพย์ บัวพงษ์
วันเกิด	29 ธันวาคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	51/5 ถนนรังสิต - นครนายก หมู่ 4 ตำบลบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ลูกจ้างทั่วไปสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อีเมล	Pakarthipbuapong@gmail.com, Pakarthip_b@mail.rmutt.ac.th

