

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร:
กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

นายเต็มป่า มะโนรพ

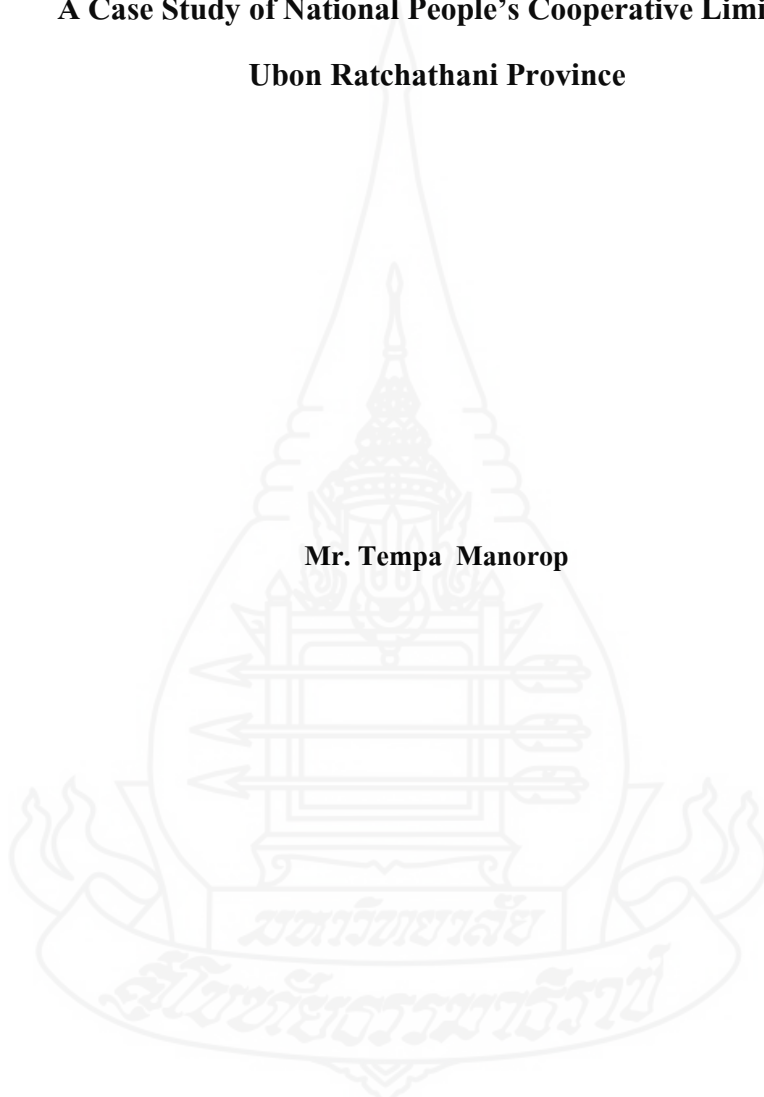


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Working Efficiency of Nonprofit Organizational Employees:
A Case Study of National People's Cooperative Limited,
Ubon Ratchathani Province**

Mr. Tempa Manorop



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผล
กำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด
จังหวัดอุบลราชธานี
ชื่อและนามสกุล นายเต็มป่า มะโนรพ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์

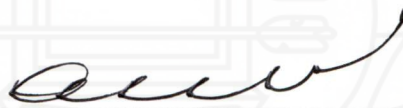
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โจนแสง)



..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศิริราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร:
กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี
ผู้ศึกษา นายเต็มป่า มะโนรพ รหัสนักศึกษา 2593000314 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร (3) ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานในองค์กรสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 105 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี มีสถานภาพไม่มีคู่ จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทำงานด้านประเภทงานปฏิบัติการ คือ มีฐานงานประจำและมีระยะเวลาในปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่า Beta อยู่ระหว่าง .201 ถึง .714

คำสำคัญ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด
จังหวัดอุบลราชธานี

Independent Study title: Working Efficiency of Nonprofit Organizational Employees:
A Case Study of National People's Cooperative Limited,
Ubon Ratchathani Province

Author: Mr. Tempa Manorop; **ID:** 2593000314;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Boriboon Pinprayong; **Academic year:** 2017

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the demographic characteristics of the nonprofit organizational employees of National People's Cooperative Limited, Ubon Ratchathani Province; (2) to study working efficiency of the nonprofit organizational employees of National People's Cooperative Limited, Ubon Ratchathani Province; and (3) to study motivational factors related to working efficiency of the nonprofit organizational employees of National People's Cooperative Limited, Ubon Ratchathani Province.

This study was survey research and the population used in this study included 105 nonprofit organizational employees of National People's Cooperative Limited, Ubon Ratchathani Province. A questionnaire was used as an instrument for collecting data. Statistical tools for statistical analysis were frequency, percent, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The finding of the studying results indicated that (1) most of respondents were female with age in the range of 51-60 years old and single status, and graduated in higher education level. They worked in type of operating work on routine work basis with more than 15 years and over of service duration. (2) Working efficiency of the nonprofit organizational employees included work accuracy within deadline, work objective achievement, and worthwhile use of resources, was at a high level. (3) Motivational factors of the employees were positively related to working efficiency at .01 and .05 of statistical significance level.

Keywords: Working Efficiency, Motivational Factors, National People's Cooperative Limited, Ubon Ratchathani Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.บริบูรณ์ ปิ่นประยงค์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการวิจัย ครั้งนี้ ด้วยความละเอียดทุกขั้นตอน และด้วยความเอาใจใส่อย่างดีเยี่ยมมาโดยตลอด ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้เรื่องศาสตร์ด้านการจัดการ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่ผู้ศึกษาไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับอาชีพและการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวและขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้ความรัก ความห่วงใยและสนับสนุน ตลอดจนถึงใจอย่างเต็มเปี่ยม

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จได้ด้วยดีคุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เต็มป่า มะโนรพ

พฤศจิกายน 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7
ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน	12
ข้อมูลของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
ประชากร	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด	42
ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด	45
ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด	51
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของ แผ่นดิน จำกัด	53
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
สรุปการวิจัย	56
อภิปรายผล	60
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	69
ก ค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of item objective congruence: IOC)	70
ข แบบสอบถาม	75
ประวัติผู้ศึกษา	81

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	43
ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	43
ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	43
ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	44
ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ	45
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ความสำเร็จในงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน การได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน ความก้าวหน้าในงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน สวัสดิการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน นโยบายและกฎระเบียบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	50
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	50
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน.....	52
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า.....	53
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	54



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความล้มเหลวของกิจการเป็นจำนวนไม่น้อย เกิดขึ้นจากปัญหาทางการบริหาร ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยตระหนักถึงองค์ความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมและจิตวิทยา ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องหันมาสนใจการบริหารในเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น สำหรับการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นระบบราชการหรือองค์กรทางธุรกิจ ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน ทุกองค์การล้วนแต่มุ่งแสวงหามาตรการในการนำทรัพยากรมนุษย์มาก่อให้เกิดประโยชน์ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร กล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์กรมักจะมีผลจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีคุณค่าเสมอ แต่หากมองตามความจริงแล้วองค์กรต่างๆ มักจะละเลย และไม่ให้ความสำคัญคือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อมิให้สูญเสียคนดี มีความรู้ ความสามารถ ดังนั้น หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ก็คือ การสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจเพื่อชักจูงให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเท ความคิดจิตใจให้แก่องค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ซึ่งปัญหาในการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนรายได้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จของงานและขององค์กร ซึ่งหากพนักงานเกิดปัญหาในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจแสดงอาการบางอย่าง เช่น เฉื่อยชา ผลงานลดลง นัดหยุดงาน ขัดแย้งกับหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากพนักงานมีความพอใจในการทำงานพนักงานก็จะทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานแก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมีบทบาทเป็นอย่างสูงต่อการพัฒนาประเทศ ให้บริการที่ภาคเอกชนหรือภาครัฐเองไม่สามารถเป็นผู้ให้บริการได้อย่างทั่วถึง โดยมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารงานภายใต้อาสาสมัครที่รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ (Lohmann 2007: 437-444) ซึ่งสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ดำเนินกิจการให้บริการผลิตภัณฑ์ชุมชนทั้งเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นและปลอดภัยแก่ประชาชนทั่วไป โดยมีได้หวังผลตอบแทนเป็นตัวเงิน ทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมต่อให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่น ดำเนินโครงการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาสวัสดิการทางสังคมและสร้างโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสอย่างแท้จริง และสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ชุมชน

สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2545 ได้เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักสำคัญ โดยเฉพาะการบ่มเพาะจิตวิญญาณของพนักงานด้วยการใช้กิจกรรมการทำงานที่ปฏิบัติเป็นประจำในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือนำพาสู่การยกระดับจิตใจตามลำดับ เพื่อเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมิให้สูญเสียนิติ มีความรู้ ความสามารถ และเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วยหลักคิด ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำข้อมูลให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นกำหนดทิศทางต่อยอดในการพัฒนาจิตใจของพนักงานอันเป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อชุมชน และสังคมประเทศชาติสืบไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

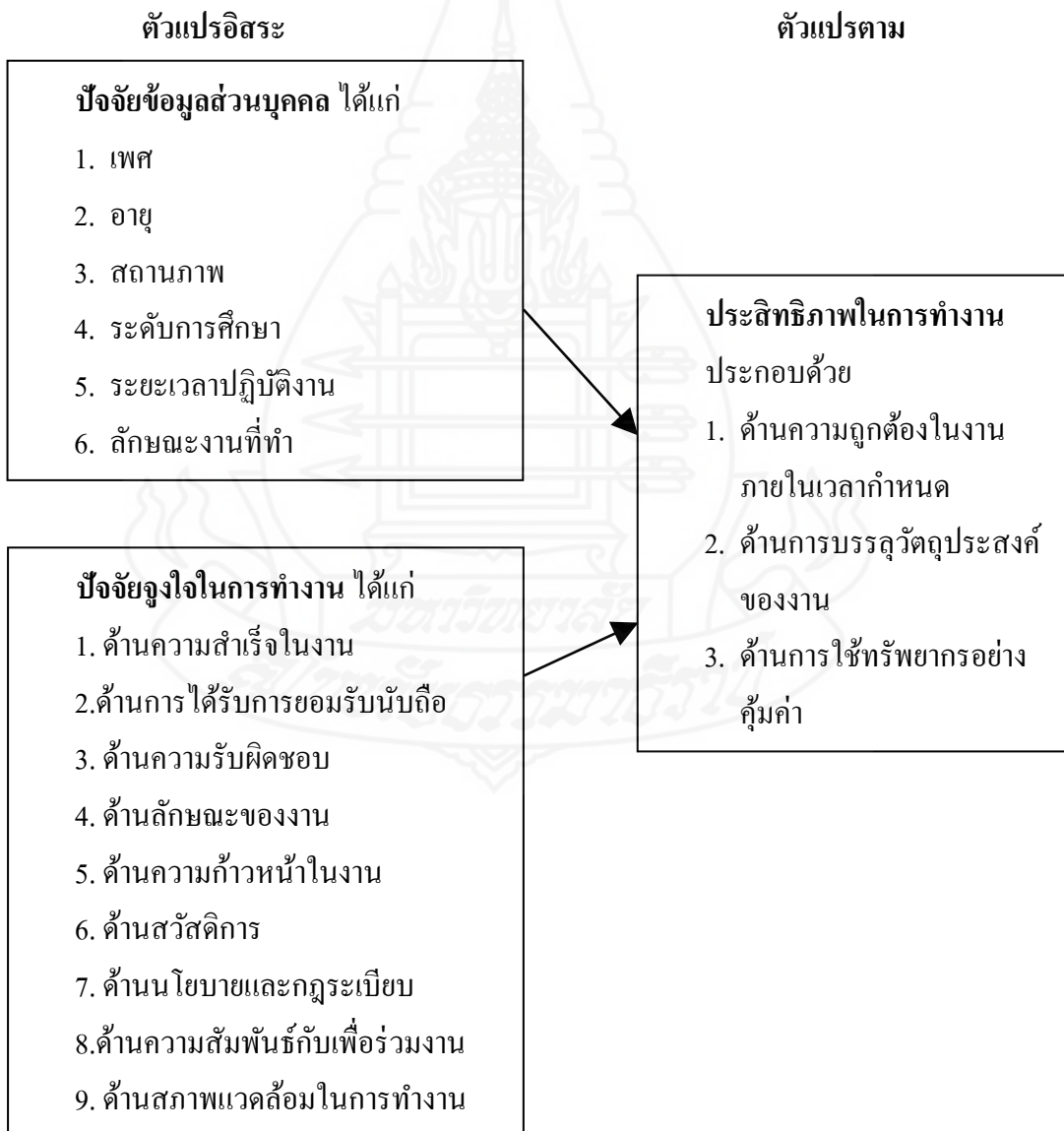
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

2.3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยเชิงใจของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาดำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 105 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ได้ในส่วนของ

5.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม

5.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากแหล่งวิชาการต่างๆ ได้แก่ งานวิจัย บทความ หนังสือ และตำรา และอื่นๆ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พนักงาน หมายถึง อาสาสมัครที่ทำงาน โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มาฝึกงานในสหกรณ์ทุกคนทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน แต่หน่วยงานให้อาหาร เครื่องนุ่งห่ม หรือช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่องอื่น ๆ ตามมติที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร แต่ไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามกฎหมาย

6.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง เหตุที่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน โดยเน้นความคิดเห็นถึงเหตุ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสวัสดิการ ด้านนโยบาย และกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.3 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความมุ่งมั่น ทุ่ม โทมจิตใจ ในบทบาทหน้าที่ที่แต่ละบุคคลมีความสมัครใจ เต็มใจในการบุกเบิกฐานงาน และปฏิบัติตาม

บทบาทหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้พนักงานที่มีประสิทธิภาพยังต้องมีทักษะในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งอุทิศเวลาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

6.4 องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หมายถึง สหกรณ์ที่ผลิตสินค้าและบริการทั้งในระบบตลาด (Market NPI) และที่ไม่ใช่ในระบบตลาด (Non-market NPI) มีผลกำไรจากการจำหน่ายสินค้าหรือบริการในราคาต่ำกว่าตลาด นำผลกำไรมาใช้จ่ายหมุนเวียนในองค์กร โดยมีการแจกจ่ายผลกำไรนั้นคืนสู่สังคมส่วนรวมในรูปแบบจำหน่ายสินค้าจำเป็นในการดำรงชีวิตด้วยราคาที่ไม่คุ้มทุนหรือต่ำกว่าทุน

6.5 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาโดยความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง และสามารถกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

6.6 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความคิดเห็นมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ และผลงานถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่าง ๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงาน

6.7 ความรับผิดชอบ หมายถึง การพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถบริหารจัดการทำงานได้ตามเวลากำหนด แม้นอกเวลางานทำงานปรกติ หากงานยังไม่แล้วเสร็จ จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ

6.8 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน ในองค์กรมีการกำหนดหน้าที่งานอย่างชัดเจน

6.9 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง และรู้สึกรู้ว่างานที่สามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต

6.10 สวัสดิการ หมายถึง สามารถเบิกค่าใช้จ่ายจำเป็นส่วนบุคคลของใช้จำเป็นส่วนบุคคล และเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพได้

6.11 นโยบายและกฎระเบียบ หมายถึง องค์กรแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร การเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี และนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน

6.12 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา เมื่อขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มักได้รับความช่วยเหลือ และไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน

6.13 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าองค์กรของมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ มีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ไปปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

7.2 เพื่อนำข้อมูลปัจจัยแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับวางแผนการบริหารงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

7.3 เพื่อนำข้อมูลในการนำเสนอปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานให้กับที่ประชุมของผู้ถือหุ้นสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานีในการวางแผนนโยบายด้านสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน

7.4 เพื่อนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรที่เป็นเครือข่ายในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาศหกรณคนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดคำเนิงานการศึกษา ดังนี้

1. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมาย คำว่า อิทธิพล คือ กำลังที่ยังผลให้สำเร็จ อำนาจซึ่งแฝงอยู่ในบุคคลหรือรัฐซึ่งสามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์ อำนาจที่สามารถบันดาลให้ผู้อื่นต้องคล้อยตามหรือทำตาม อำนาจที่สามารถบันดาลให้เป็นไปได้ต่าง ๆ เช่น อิทธิพลของดวงดาว อำนาจนอกเหนือหน้าที่ เช่น ใช้อิทธิพลบังคับให้ยอม เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายของ อิทธิพลไว้ว่า อิทธิพล (Influence) เป็นคำที่มีได้แสดงความหมายในทางที่ไม่ดี อิทธิพลเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ (Force) และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่ง มีผลกระทบต่อความคิด ทศนคติ หรือการกระทำของอีกบุคคลหนึ่ง การใช้อิทธิพลมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจูงใจ การเกลี้ยกล่อม การเสนอแนะ เป็นต้น โดยเมื่อผู้นำใช้อิทธิพลผู้ตามจะเชื่อฟัง และปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ผู้ตามมีสิทธิที่จะใช้ดุลยพินิจว่าจะควรปฏิบัติหรือไม่

แคตซ์ และแคห์น (Katz and Kahn, 1966: 218) กล่าวถึง อิทธิพล ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งคนหนึ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งให้กระทำการไปในทางที่ก่อให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้

ยูก์ (Yukl, 1989: 13) กล่าวถึงอิทธิพล (Influence) ว่าหมายถึง ผลของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งที่มีผลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น

Reitz and Jewell (1985) กล่าวถึง อิทธิพล ว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำทำให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนอื่น

Stone and Wankel (1986) กล่าวถึง อิทธิพล ว่าหมายถึง การกระทำโดยตรง หรืออ้อม ซึ่งเป็นผลทำให้พฤติกรรมหรือทัศนคติของคนอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงไป

สรุปได้ว่าอิทธิพล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ที่กระทำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่น ส่งผลให้พฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงไปทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมให้ได้ผลตามที่ตั้งใจไว้

1.2 ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ คือ “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม และประสิทธิภาพในผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันท่วงที ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2538, น. 2) และการทำงานให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพ องค์กรมีความสามัคคี มีสันติภาพ และความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ ทั้งนี้ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณจำนวนน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544, น.114) รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพ มักถูกวัดในรูปของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ นั่นคือ ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ ต่ออัตราผลตอบแทนการลงทุน (วิทยา ค่านธำรงกุล, 2546, น. 34) และความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักวิชาการ เศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายของระบบหรือกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพว่าเป็น ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้ง ด้าน ปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ซึ่งได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนให้น้อยที่สุด ดังนั้นการที่จะทราบว่าระบบหรือกระบวนการผลิตนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า ผลผลิต และผลลัพธ์ นักเศรษฐศาสตร์ วัดประสิทธิภาพโดยใช้ดัชนีผลผลิตภาพ ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลผลิต

ที่ได้จากการใช้ปัจจัยหนึ่งหน่วย กล่าวคือประสิทธิภาพของระบบเพิ่มขึ้น เมื่อดัชนีผลิตภาพของปัจจัยนำเข้าเพิ่มขึ้น (Samuelson, 1973 and Fuller & Clarke, 1994 อ้างถึงในสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่าลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกันสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยสมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรงหันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรงสมาชิกในทีมมีการสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

แนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” มีดังนี้

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

ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ดังกล่าวข้างต้น เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่งได้กล่าวถึงแนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐานโดยนำไปใช้จนเป็นที่ยอมรับ และสร้างชื่อเสียงให้แก่ Harrington Emerson และเป็นต้นแบบแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานที่มีการพัฒนาต่อมาจนถึงทุกวันนี้ (Harrington Emerson, 1913, p.30; ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

นอกจากแนวคิดทฤษฎีของ Harrington Emerson แล้ว Herbert A. Simon ได้นำเสนอสมการประสิทธิภาพแบ่งเป็น 2 ประเภท นั่นก็คือ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาครัฐบาล ได้กำหนดตัวแปรไว้ดังนี้ $E = \text{Efficiency}$ $O = \text{Output}$ $I = \text{Input}$ $S = \text{Satisfaction}$ ซึ่งสามารถเขียน

เป็นสมการ ได้แบ่งเป็นองค์กรภาคเอกชน คือ $E = (O - I)$ โดยดูจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต(Output) ที่ทำให้ผลผลิตมีจำนวนมากขึ้น โดยที่ปัจจัยนำเข้าเท่าเดิม แต่สำหรับ องค์กรภาครัฐบาล คือ $E = (O - I) + S$ นอกจากส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตแล้วสิ่งที่ ต้องนำมาคำนึงถึงด้วย คือความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอใช้บริการรวมอยู่ด้วย (Herbert, A.S., 1960, p.180 - 181)

นอกจากนี้ Back and Neuhauser ได้นำเสนอแบบจำลองการทำงานเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organizational Efficiency) นอกจากการพิจารณาถึงทรัพยากร ที่นำเข้าเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงาน ก่อให้เกิดผลผลิตขององค์กรตามเป้าหมายแล้ว ต้องมีปัจจัย อื่น ๆ มาประกอบอีกนั่นก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความแน่นอน (Certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะส่งผลต่อการ ทำงานที่ มองเห็นได้และมีผลทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย ในเรื่องดังกล่าวมีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว และสามารถเห็นผลการทำงานขององค์กร สามารถทดสอบ เลือกระเบียบปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็น ประโยชน์ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรนั้น ๆ ได้ ดังนั้น โครงสร้างของงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน จึงมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Back and Neuhauser, 1975, p. 94) และนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานดังนี้ Brumbach (1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ พฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ของงาน (Results) (Berandin, Kane, Ross, Spina & Johnson, 1995) ประสิทธิภาพเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้นจะต้อง เชื่อมโยงกับกลยุทธ์เป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และส่งผลต่อสถานะทาง เศรษฐกิจขององค์กร Hartle (1995) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ รูปแบบของผลงานแบบผสมผสาน ที่เน้นความสามารถของบุคคล เป็นการบริหารผลงานของตัวบุคคลและของทีมงาน เน้นพฤติกรรม หรือที่เรียกว่า ปัจจัยนำเข้า และผลสำเร็จของทีมงานที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนเป็นผลงาน ที่วัดออกมาได้ในเชิงตัวเลข Oxford dictionaries Online (2010) กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า ต้องครอบคลุมถึงความสำเร็จ หรือเป้าหมายของงาน กิจกรรมดำเนินงาน รวมถึงการประเมินการ ติดตามและการตรวจสอบผลงาน อันนำไปสู่การปรับปรุงขั้นตอนที่ไม่บรรลุผลสำเร็จ และแนวคิด ของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน อรรถาภิธานศัพท์ ทอง, 2537, น.38) สรุปประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักความเหมาะสมกับงาน และความทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ในภาพรวมประสิทธิภาพ คือ ผลการดำเนินงานของตัวบุคคลต่อผลงานของหน่วยงาน ทีมงาน และองค์กร ผลงานจะวัดและประเมินได้จากปัจจัยที่เป็นพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นเป้าหมายหรือผลลัพธ์สุดท้ายของงานที่เกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงงานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้น ๆ ต้องมีความสามารถในการจัดการ และทุ่มเทความตั้งใจรวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว กระทำภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่องค์กรนั้น ๆ วางไว้ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ก่อเกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งดูจากความต้องการในงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ความสำเร็จตรงต่อเวลาในการทำงานและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งหากเป็นไปได้ในทางที่สอดคล้องกันทั้งหมด ยิ่งมากเท่าไรถือว่าเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

โดยทั่วไปผู้ใดที่มีความสุข และมีแรงจูงใจในชีวิตก็จะเหมือนกับว่าคนนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวา สดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้นก็มักจะหดหู เศร้าหมอง และไร้พลังในการทำงาน ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งอกตั้งใจ รักงาน และอยากจะทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็อาจเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาด เสียหาย หรือขาดงาน หยุ่ดงานบ่อย ๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม แรงจูงใจจะทำให้คนมีพลังและมีความหวัง มีความสุข ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการงานด้วย

2.1 ความหมายแรงจูงใจ

ทอสและคาร์โรลล์ (Tois and Carroll 1982:387) แรงจูงใจตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ

โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหาร จะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Dale s. Beach (1965) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะ ใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

Fred Luthans (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการ ที่ร่างกายและจิตใจมีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดันทำให้เกิดแรงจูงใจแล้วทำให้เกิดการ กระทำเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546:7) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความ พยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันกระตุ้นหรือโน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำ ตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจทั้งนี้เพื่อที่จะนำมา ซึ่งการทำงานที่มี ประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2545: 126) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะ อินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความ ต้องการ อันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีค่า ในทิศทางที่ถูกต้องตรงเป้าหมายขององค์กรดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะ กระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการ สร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านี้ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรกจากนั้นบุคคล ก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั่นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หาก มีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะตอบสนองด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมาย (Goals)

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มี แรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นมีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหาซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ คือมี

1. เป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออกและ
3. มีความพยายามในการแสดงออก

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544 : 47) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กร มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนและชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่างๆไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

Jerald Greenberg & Robert A. Baron (1997 อ้างถึง สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการของการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้นทุ่มเทความพยายาม โดยทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุสู่เป้าหมาย

Robbins (2003 อ้างถึง สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยความสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยมีความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

Afsaneh Nahavandi และ Ali R. Malekzadeh (1999 อ้างถึง สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) ได้กล่าวถึงที่มาของคำว่า “Motivation” นี้ มาจากภาษาละตินที่แปลว่า “To move” ดังนั้นคำว่า แรงจูงใจ คือสถานะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจ หรือมีความต้องการด้านต่างๆ จะแปรไปสู่ การกระทำบางสิ่งบางอย่างออกมา ในขณะที่ความต้องการ (Needs) ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ แรงจูงใจ หมายถึง “สถานะภายในที่ทำให้รู้สึกอยากจะได้บางสิ่งบางอย่าง” ซึ่งความต้องการก็จะเป็นจุดกำเนิดของแรงจูงใจนั่นเอง

โดยทั่วไปกระบวนการของการจูงใจ จะเริ่มจากการที่คนเรามีความต้องการ (Needs) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความอยากได้ในบางสิ่งบางอย่าง หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) จากภายนอกมากระตุ้นให้เราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา เช่น การประกาศยกย่องพนักงาน บริการยอดเยี่ยม การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มียอดขายสูงสุด จึงทำให้คนเราเกิดแรงจูงใจที่อยากจะได้บ้าง จึงเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างมี เป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้รางวัล หรือผลลัพธ์ที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าว แรงจูงใจในองค์กร จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้ และ ความคาดหวังความแตกต่างในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของคนแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงานเหล่านี้ จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมและบรรทัดฐาน องค์กรนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้น มีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย

แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็จะมีเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมา ให้เสร็จพ้น ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมา จึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็น Will do factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตามผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ พนักงานต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ความสามารถจะเป็น Can do factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลนั้น ๆ ทำงานได้ และอีกปัจจัยคือโอกาส หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคคลนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือมีโอกาสได้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจให้แสดงออกซึ่งความต้องการที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นแรงผลักดันให้กระทำการให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะแรงจูงใจจะนำไปสู่ การกระทำเสมอ แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น และแรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่มีการจูงใจให้เหมาะสม แรงจูงใจจะลดต่ำลงผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลต่อระดับการจูงใจได้ โดยผู้บริหารควรมีหน้าที่เพิ่มแรงจูงใจของพนักงานให้สูงขึ้น

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของคนเหล่านั้น หรือไม่เพียงใด และเนื่องจากคนมีความซับซ้อนในภาวะอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความคาดหวังต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง จึงไม่

สามารถมีทฤษฎีใดเพียงทฤษฎีเดียวที่จะใช้อธิบายแรงจูงใจได้อย่างครบถ้วน ทฤษฎีที่ศึกษาด้านแรงจูงใจจึงมีอยู่มากโดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

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

2. ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process Theories) แนวคิดในกลุ่มนี้จะศึกษาวิเคราะห์และบรรยายและอธิบายกระบวนการที่คนเราจะแปลง (Translate) ความคิด (Cognitive) และความต้องการของเราให้เกิดเป็นพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา ตัวอย่างเช่น ถ้าคนเรามีความหวังในรางวัลที่องค์กรประกาศให้พนักงานทั้งหลายได้รับทราบ เราจะใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้ได้รับรางวัล ดังกล่าว เป็นการตอบสนองความต้องการของเรา หรือถ้าเรามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนได้ เราก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้จึงทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการของการจูงใจ ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีการเสริมแรง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นต้น

กลุ่มของทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Theories) ทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

นักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

1) คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2) ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกายพื้นฐานในปัจจุบันนี้ เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้นองค์กร

จะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ได้ก่อน ความต้องการในระดับต่อ ๆ ไปถึงจะเกิดขึ้น

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัยสี่แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือ โครงการบำเหน็จบำนาญ Pension Plan หรือ Provident Fund ให้แก่พนักงาน

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ไว้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์กรอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

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

(5) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็ นสุดยอดปรารถนา (Self - Realization หรือ Self - Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้ โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายให้

3) ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction – Progression Process)

ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจว่า พนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับใด แล้วจัดการตอบสนอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ทฤษฎีนี้ได้รับความนิยมนมากเพราะเป็นที่เข้าใจง่ายและอธิบายแรงจูงใจและพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน

2.2.2 ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

Clayton Alderfer เขาได้ศึกษาแนวคิดของ Maslow แล้วได้จัดลำดับความต้องการของคน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพด้านวัตถุ และด้านปัจจัยสี่ เช่น อาหาร เงิน สภาพการณ์ทำงานที่ดี และมั่นคง ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ เทียบเคียงได้กับความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ Maslow นั่นเอง

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

3) ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งมีใช้การเติบโตทางด้านร่างกายแต่เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้า และพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการในระดับ 4 และ 5 ของ Maslow โดย Alderfer คิดว่า

(1) คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลายอย่างได้ เช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น และความต้องการเจริญเติบโตด้วย

(2) ถ้าความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอดได้รับการตอบสนองแล้ว เราจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และจากความต้องการความสัมพันธ์ ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโต ซึ่งแนวความคิดการเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎี Maslow

(3) ถ้าคนเราผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการ เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการของคนเราจะวกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่าคือ ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด กระบวนการในลักษณะนี้เรียกว่า Frustration Regression Process

(4) หากไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในข้อนี้ก็จะยังคงอยู่

(5) ความต้องการด้านการเจริญเติบโตได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในเรื่องนี้ก็จะเพิ่มมากขึ้นและพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory)

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

1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทายแต่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุ

เป้าหมายนั้นไม่ต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร นำพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่ องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูงจะต้องมีวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคคนแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง (Talent)

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

(1) ความต้องการในอำนาจเพื่อตัวเอง จะใช้อำนาจเพื่อควบคุม และใช้ประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

(2) ความต้องการในอำนาจเพื่อสังคม จะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

McClelland กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีเพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักจะเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่น ๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูง ส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

2.2.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two Factors Theory)

Frederick Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้น โดยในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 ถึงช่วงต้นของ ค.ศ. 1960 เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรจำนวนเกือบ 200 คน ในเมืองพิทสเบิร์ก สหรัฐอเมริกา โดยขอให้คนเหล่านั้นบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกดีและมีความพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่ต้องการงาน และรู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ และให้บรรยายสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเหล่านั้นด้วย โดย Herzberg กับเพื่อน ได้นำผลการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจากการวิเคราะห์นั้น Herzberg ได้ค้นพบว่าปัจจัยอยู่ 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivator Factors*) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง (*Intrinsic to The Job*) คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) (*Work and the nature of Man*, 1966) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจมีแรงมีแรงขับเคลื่อนหรือลบบจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ซึ่งได้ขยายผลมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, A.M., 1965, p.15) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ ความต้องการความอยู่รอด ความต้องการทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการได้รับการนับถือจากสังคม และความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูงสุด และจากทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow ทำให้ Herzberg เชื่อว่า นอกจาก 5 ลำดับขั้นความต้องการแล้ว จะต้องมียปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันถือเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factor*) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนมีความรักในงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและรักในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (*Achievement*) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น ๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (*Recognition*) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นได้ในรูปแบบการชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ในทางบวก

เพื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานได้สำเร็จลุล่วง และการยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

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

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานได้รับการอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และงานก็จะมีประสิทธิภาพได้แก่

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในช่วงเวลานั้น ๆ ที่บุคคลนั้นอยู่ในตำแหน่งซึ่งได้รับเป็นรายเดือน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงเส้นทางในตำแหน่งนั้น ๆ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านบวก ไม่ว่าจะเป็นกริยาท่าทางการแสดงออก การเข้าใจซึ่งกันและกัน การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือภายในองค์กร

(5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความเสมอภาค และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

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

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านบวก หรือลบ เป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่มีความสุขและไม่มีความสุข

(8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงทางอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารภายใต้ความเสมอภาคในการดำเนินงานขององค์กร

จากการศึกษาเอกสาร พบว่าในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติ ส่วนบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา (Gilmer, V. 1976) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

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

นอกจากนี้ งานวิจัยในประเทศไทยได้มีการให้ความหมายและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานไม่ดีเพียงเล็กน้อยนั้น ตามแนวคิดนี้ พบว่า การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระดับผลตอบแทนที่ยุติธรรม ปัจจัยผลตอบแทนภายใน และปัจจัยผลตอบแทนภายนอก จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ (สมยศ นาวิการ, 2529) รวมถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

ในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับ ผลตอบแทน คือผลที่เป็น ความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานส่งผลทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัย จูงใจ (ของงานที่ทำ) และปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อม) ซึ่งทำให้มีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็น แนวทางในการศึกษาเนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิด แรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ทำงานโดยไม่ เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อยเพื่อความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ประสงค์ขององค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามมาเช่นกัน

นอกจากนี้ เรื่องของทัศนคติ (Attitude) หรือความเชื่อและความรู้สึกในเชิง ประเมินที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นความคิดเห็นหรือคำพูดในเชิงประเมิน (Evaluative Statements) ที่มีต่อเหตุการณ์ต่อบุคคลหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในแง่บวกหรือแง่ลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เชื่อหรือไม่เชื่อ ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ เช่นเดียวกับค่านิยม ทัศนคติ ของคนเรานั้นไม่ได้เกิดมาพร้อมกับเราแต่จะเกิดขึ้นจากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับประสบการณ์ตรง เช่น ไปอำเภอนั่งคอยทั้งวันไม่เห็นการตั้งใจ ทำงาน ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการอำเภอ หรือไปติดต่อส่วนราชการ พบการจ่ายเงินพิเศษ เพื่อให้ดำเนินเรื่องได้เร็วทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อข้าราชการกรมนั้น เป็นต้น

2. การเรียนรู้และดูดซับจากครอบครัว เช่น ครอบครัวที่เป็นหมอ ลูก ๆ ก็มักสืบทอดอาชีพหมอมิทัศนคติความชอบในอาชีพหมอ หรือตรงกันข้ามถ้าได้รับข้อมูลในเชิงลบ ก็อาจก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่ออาชีพนี้ได้

3. การได้รับอิทธิพล และรับข้อมูลจากกลุ่มที่สังกัด เช่น จากกลุ่มเพื่อน จากโรงเรียน เป็นต้น ทำให้มีทัศนคติตามเพื่อน ๆ

4. การเรียนรู้ และดูดซับจากสังคมสภาพแวดล้อม โดยผ่านข้อมูลจากสื่อ ต่าง ๆ จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

คนเรามีแนวโน้มที่จะเลียนแบบทัศนคติของคนใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน พ่อแม่ ครู และคนที่มิชื่อเสียงที่เรายกย่องชื่นชม ดังนั้น ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าค่านิยม ซึ่งกิจกรรมทางโฆษณาและประชาสัมพันธ์ก็จะเข้าไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการเปลี่ยนแปลง และ ชักจูงทัศนคติของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเป็นสำคัญ นอกจากนั้นแล้วทัศนคติอาจเปลี่ยนแปลงได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพ (Physiological Changes) เช่น เมื่อเกิดอุบัติเหตุ

ทางรถยนต์ ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้พบเห็น หรือถูกซ้ำเติม ก็จะเก็บตัว ไม่ออกมาให้ใครพบเห็น กลียดโลก กลียดสังคม เป็นต้น หรืออาจเปลี่ยนไปตามทางสังคม (Social Status) ที่เปลี่ยนไป เช่น เมื่อรวยขึ้น หรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นทัศนคติที่มีต่อกลุ่มไฮโซก็จะเปลี่ยนไป เช่น อยากเป็นกลุ่มไฮโซบ้าง อยากได้รับการยอมรับจากกลุ่มไฮโซต่าง ๆ จึงมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มไฮโซ

นอกจากนี้ทัศนคติยังอาจเปลี่ยนไปได้ตามวัยที่เปลี่ยนไป เพราะมีประสบการณ์ชีวิตมากขึ้นเข้าใจโลกมากขึ้นจึงทำให้ความคิดความอ่านเปลี่ยนไปได้ เช่น เมื่อยังสาวเชื่อเรื่องดวงชะตาจึงชอบดูหมอดูมาก แต่เมื่อมีอายุมากขึ้นไม่เชื่อในเรื่องดวงแล้ว แต่เชื่อในกรรม หรือการกระทำเป็นสำคัญ องค์ประกอบของทัศนคติ ความสำคัญของทัศนคติต่อบุคคลและองค์กร มีหลายประการ ดังต่อไปนี้

1. คนทุกคนจะมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งในทุก ๆ เรื่องของชีวิต ไม่อาจปฏิเสธได้ซึ่งอาจจะทำให้คนคนนั้นมีอคติเกิดขึ้นได้ จึงต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของทัศนคติ

2. ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การตระหนักในทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเรื่องใดก็ตามจะทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและคาดหมายพฤติกรรมของพนักงานได้ และถ้าผู้บริหารสามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานได้ ก็จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3. ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน จะทำให้มีผลทางพฤติกรรมเชิงลบเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นปัญหาขององค์กรต่อไป จึงควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทัศนคติ เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นอยู่ และดำเนินการแก้ไขถ้าจำเป็น

ปัจจุบัน การคัดเลือกคนเข้าทำงานในองค์กรทั้งหลายได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทัศนคติเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาจากทัศนคติเป็นอันดับแรก แล้วค่อยพิจารณาศักยภาพของบุคคลผู้นั้น คือเป็นคนเก่งด้วยก็ดี แต่ไม่จำเป็นต้องเก่งมากเพราะถ้าเก่งมากเกินไป (IQ สูง) อาจมีทัศนคติแบบปิดกั้น ไม่ยอมรับใครหรือไม่ยอมรับฟังก็จะเกิดปัญหาการทำงานภายในองค์กรได้ ในหลาย ๆ กิจการได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ว่า “Recruit from Attitude, Train for Skills.” โดยปกติทัศนคติของคนเรามักจะสอดคล้อง กับพฤติกรรมที่แสดงออก แต่ถ้าไม่สอดคล้องกัน ทฤษฎี Cognitive Dissonance Theory กล่าวว่า “บุคคลใด ๆ ถ้าทัศนคติไม่สอดคล้องกัน หรือทัศนคติไม่สอดคล้องกับพฤติกรรม คนเราจะเกิดความไม่สบายใจ เกิดความเครียด และจะต้องหาวิธีการบางอย่างเพื่อลดความไม่สอดคล้องนั้น” เช่น โรงงานที่เราทำงานอยู่ทิ้งขยะ และน้ำเสียลงในแม่น้ำ จะทำให้เราเกิดความเครียด เพราะทัศนคติของเราคือ โรงงานทำไม่ถูกต้อง แต่เราต้องทำตาม เพราะเราเป็นพนักงานของที่นี่ วิธีการบางอย่างที่อาจเกิดขึ้น คือลาออกไปจากองค์กรแห่งนี้ หรือตั้งตัวแทนไปคุยกับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัญหาและดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสม

เสนอวิธีการอื่น ๆ ในการกำจัดมลภาวะ หรือแอบไปแจ้งหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลในปัญหาเรื่องนี้ ลดความตั้งใจในการทำงาน เพราะไม่ชอบไม่เห็นด้วย ทำให้ไม่อยากรับสภาพอยู่ไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น วิธีการเหล่านั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ เป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เช่น การทำให้ไม่อยากรับ ด้านพฤติกรรม เป็นการดำเนินพฤติกรรมบางอย่างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ลาออกไปทำงานที่องค์กรใหม่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่ดีกว่าที่แห่งนี้ โดยจะเป็นวิธีการใดนั้นขึ้นอยู่กับเงื่อนไข (Conditions) ต่าง ๆ ดังนั้นความสำคัญ (Importance) คือเรื่องนี้มี ความสำคัญต่อจิตใจของเรามากน้อยแค่ไหนถ้ามีความสำคัญน้อย เราก็อาจปล่อยผ่านไป แต่ถ้ามีความสำคัญมาก เราก็มักต้องหาทางแก้ไขอย่างจริงจัง ทางเลือก (Choice) คือ เรามีทางเลือก อะไรบ้างที่อาจทำได้ ถ้าไม่มีทางเลือก เราก็อาจต้องทน ต้องทำให้รับสภาพ เป็นต้น คนคนนั้น มีอิทธิพลต่อเรื่องนั้นแค่ไหน (Influence) จะสามารถตัดสินใจหรือผลักดันแก้ไขปัญหานั้นอะไรได้ไหม เช่น ถ้าเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ เมื่อเสนอความคิดเห็นขึ้นไปก็อาจไม่มีน้ำหนักเท่าที่ควร รางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ (Rewards) ปัจจัยข้อนี้จะเป็นปัจจัยที่จะช่วยปรับสภาพจิตใจของเราให้ยอมรับหรือทำให้ยอมรับต่อสภาพการณ์นั้น ๆ ได้ในระดับหนึ่ง

3. ข้อมูลของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด ตั้งอยู่ที่ 287 หมู่ 10 ตำบลบึงใหม่ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190 จัดตั้งวันที่ : 26 มีนาคม 2545

ประวัติความเป็นมาและแนวคิดในการจัดตั้งสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด เนื่องจากท่านสมณะโพธิรักษ์ได้ประกาศในการประชุม 4 องค์กร สนับสนุนชุมชนชาวนาอีสาน เป็นโครงการที่ 2 ต่อจากปฐมอโศก โดย คุณสุนัย เศรษฐบุญสร้าง เสนอควรมีรูปแบบใหม่ที่ชุมชนชาวอโศกแต่ละแห่งสามารถทำกิจกรรมที่มีการขาย-การซื้อตามหลักบุญนิยม และก็ได้นำเสนอรูปแบบของสหกรณ์ที่รัฐให้การสนับสนุนให้ชุมชนชาวบ้านรวมตัวกันจัดตั้งขึ้นอย่างถูกกฎหมาย ไม่ต้องเสียภาษีหลายประเภท ดังนั้นสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จึงถูกจัดตั้งขึ้นมา

3.1 วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

1. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มสมาชิกเกษตรกร ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยสร้างเสริมความเข้มแข็ง ให้โอกาส ในการคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สมาชิกมีส่วนในการพัฒนาตนให้มีคุณธรรมโดยพุทธศาสนา ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
2. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการ หลังการเก็บเกี่ยวผลผลิตผลการเกษตร ให้มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อเพิ่มมูลค่าการแปรรูปและผลิตภัณฑ์

3. ดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถการผลิตของสมาชิกและกลุ่ม ให้มีคุณภาพมาตรฐาน และเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าของสหกรณ์ โดยการประสานอำนาจการบริการ ให้สมาชิก และกลุ่มเกษตรกรได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยี

4. ดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มอาชีพของ สมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้ผลิตสินค้าได้คุณภาพมาตรฐานและตามแผนนโยบาย หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของรัฐบาล

5. ดำเนินการส่งเสริมและฟื้นฟูการบริหาร จัดการ โครงสร้างพื้นฐานการเกษตร ของสมาชิกสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพ

6. ดำเนินการจัดตั้งร้านสหกรณ์ เพื่อบริการให้ผู้ซื้อและผู้ขายพบกันรวมทั้งเป็น แหล่งกระจาย ปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพและสินค้าอุปโภคบริโภคของสมาชิกสหกรณ์ และกลุ่ม

3.2 วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างสมาชิกและกลุ่มให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความสามารถในการทำงานตาม แนวทางบุญนิยม และเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพรักษ์ความเป็นไทย มี ทักษะชีวิตพึ่งตนเองอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.3 พันธกิจ

พัฒนาสมาชิกให้มีศีล มีคุณธรรมตั้งแต่ระดับศีล 5 ขึ้นพื้นฐาน และสูงขึ้นไปตาม ความสามารถ มีวิถีชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำนึกในความเป็นไทย เว้นขาดจาก อบายมุขทุกประเภท พัฒนากลุ่มสมาชิกเกษตรกรให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

3.4 ค่านิยม

สร้างตนจนเป็นที่พึ่งได้ จึงเป็นจุดการเริ่มต้นของผลิตภัณฑ์สมุนไพรต่าง ๆ ภายใต้ แบนด์บ้านราชที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่มาจากสมุนไพรธรรมชาติ และคุณค่าแห่งภูมิปัญญาไทย

ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์ ของสมาชิกสหกรณ์คนของแผ่นดินจำกัด ไปยัง องค์การธุรกิจของชุมชนอโศกต่าง ๆ เช่น

1. ชุมชนสันตอโศก เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. ชุมชนศิรชะอโศก อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ
3. ชุมชนศาลือโศก อ.ไพศาลี จ.นครสวรรค์
4. ชุมชนปฐมอโศก อ.เมือง จ.นครปฐม
5. ชุมชนสีมาอโศก อ.เมือง จ.นครราชสีมา
6. ชุมชนภูผาฟ้าอ.แม่แตง จ.เชียงใหม่
7. ชุมชนทะเลธรรม อ.เมือง จ.ตรัง

3.5 นโยบายการดำเนินธุรกิจ

ดำเนินตามหลักการแห่ง “ระบบบุญนิยม” มีขอบข่ายของระบบบุญนิยมในด้านต่าง ๆ เช่น ธุรกิจการค้า การศึกษา กสิกรรม อุตสาหกรรม การเงินการธนาคาร สาธารณสุข การบริโภคนวัตกรรม การเมือง ศิลปะ

อุดมการณ์

1. แรงงานฟรี
2. ปลดหนี้
3. ไม่มีดอกเบี้ย
4. เฉลี่ยทรัพย์สินเข้าของบุญ

หลักการตลาด

1. ขายของที่ดี
2. ราคาถูก
3. เชื่อสัจย์
4. มีน้ำใจ

นโยบายการค้า

1. ขายถูก
2. ไม่ฉวยโอกาส
3. ขยัน อุตสาหะ
4. ประณีต ประหยัด

โดยมี อุดมคติในการขายราคาถูกเป็น 4 ระดับ คือ

ขั้นที่ 1 ขายให้ต่ำกว่าราคาท้องตลาด มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพียงแต่พอเป็นเครื่องอาศัย ตามความจำเป็น ของชีวิต ซึ่งมีระดับความสัน โดยไม่เท่ากัน ไม่เหมือนกัน ซึ่งยังไม่ถือว่าเป็นบุญนิยมทีเดียว

ขั้นที่ 2 ขายเท่าทุน ยังไม่มีบุญ แต่ก็ไม่มีบาป ให้พออาศัยต่อทุนทำงานต่อไป ถือว่าเป็นการ เริ่มต้นบุญนิยม ขั้นแรก

ขั้นที่ 3 ขายต่ำกว่าทุน ที่ลงไป โดยอาจไม่รวมค่าแรง ค่าเสียหายต่างๆ ค่าวัตถุดิบ ซึ่งผลิตเอง หรือ เก็บจากธรรมชาติ ขายต่ำลงได้มากเท่าไร ก็เป็นบุญมากเท่านั้น

ขั้นที่ 4 แจกฟรี เป็นการสังเคราะห์เกือบกลับไป

เป้าหมายของการทำงานใน “ระบบบุญนิยม” จึงไม่ได้มุ่งค่าตอบแทนที่เม็ดเงิน ยิ่งไปกว่าการได้รู้จักตนเอง ด้วยอาวุธแห่งไตรสิกขา และตรวจตน มองตน มีสัญชาติแห่งคนตรง ไม่ย่อท้อต่อกิเลสตัวใด เพราะถ้าเราไม่เห็นกิเลส ไม่รู้จักตัวเอง เราจะถูกกิเลสทำลาย ไม่สามารถพัฒนาตัวเอง ให้พ้นกิเลสได้ และนี่คือ ค่าตอบแทนที่สูงค่า ที่มอบแก่ ผู้ทำงานทุกคน

“ระบบบุญนิยม” จึงเริ่มต้นจากการ “สร้างคนดีมีศีล” ให้ได้ก่อน คนดีที่ว่าเป็นนี้ คือ บุคคลที่จะต้องฝึกฝนตน ผู้ทิศทางเหนือโลก (โลกุตระ) ลดละการบำเรอตน เข้าถึงอริยสัจธรรม ไปตามลำดับขั้น จนเกิด “โลกุตระจิต” เป็นผลการปฏิบัติได้จริง อยู่กับโลก อย่างรู้เท่าทันโลก (โลกวิทู) รู้เท่าทันความทุกข์ รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก อันเห็นชัดในกิเลสของคน ที่ยังมัวเมา ลุ่มหลงกับลาภ ยศ สรรเสริญ โลภียสุข อันเป็นเหตุแห่งการแก่งแย่ง เอารอดเอาเปรียบ เบียดเบียนกัน หน่วยงานที่ดำเนินการโดยใช้หลัก “บุญนิยม” ดังกล่าว มีดังนี้

1. ธุรกิจการค้าบุญนิยม
2. การศึกษาบุญนิยม
3. กสิกรรมบุญนิยม
4. อุตสาหกรรมบุญนิยม
5. การเงินบุญนิยม
6. สาธารณสุขบุญนิยม
7. การบริโภคบุญนิยม
8. สื่อสารบุญนิยม
9. การเมืองบุญนิยม
10. ศิลปะบุญนิยม

มีสาขาธุรกิจการค้าบุญนิยมที่เขตกรุงเทพมหานคร คือ

1. บริษัท พลังบุญ จำกัด จำหน่ายสินค้าชุมชน พืชผัก ไร้สารพิษ ธัญพืช อาหาร และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ยาสมุนไพร สินค้าพื้นเมือง เช่น ผ้าฝ้าย เครื่องปั้นดินเผา เป็นต้น โดยขายปลีก ไม่ขายส่ง
2. บริษัท แด่ชีวิต จำกัด จำหน่ายสินค้าชุมชน ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ยาสมุนไพร เป็นต้น โดยขายส่ง ไม่ขายปลีก
3. บริษัท ขอบคุณ จำกัด จำหน่าย ผัก ผลไม้ พืชไร้ ไร้สารพิษ จากเครือข่ายกสิกรรมไร้สารพิษ แห่งประเทศไทย และผลิตภัณฑ์สุขภาพชุมชนชาวอโศก โดยขายส่ง ไม่ขายปลีก
4. ร้านของชมรมมังสวิรัตแห่งประเทศไทย มี 2 สาขา คือ ศูนย์มังสวิรัต จำหน่ายอาหารมังสวิรัต ซึ่งปรุงโดยใช้ พืชผัก ไร้สารพิษ สาขาหน้าสันตอโศก และ ร้านชมรมมังสวิรัตฯ สาขาจตุจักร
5. ร้านกูดินฟ้า จำหน่ายพืช ผัก ผลไม้ ไร้สารพิษ จากเครือข่ายกสิกรรมไร้สารพิษของชาวอโศก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ, ดร.ณกมล จันทร์สม (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปีโตรเคมี จำกัด” ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71 อายุในช่วง 31-40 ปี จำนวน 219 ราย

คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีสถานภาพโสด จำนวน 294 รายคิดเป็นร้อยละ 73.5 มีระดับปริญญาตรีจำนวน 271 รายคิดเป็นร้อยละ 67.8 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 151 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.8 โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่องานที่ทำมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงานพบว่าเพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านสถานภาพการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศและอายุไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

กัลยา วงษ์ลัมย์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องประดับเครื่องเพชร(ธนาคารกรุงศรีอยุธยา)” ผลการวิจัย พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุมาก ระดับการศึกษาสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสูง มีทัศนคติในการทำงานที่ดี และมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ควรจัดอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ควรจัดทำรายการสวัสดิการในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจนและให้มีการประชุมกับบุคลากร ควรได้จัดทำหลักสูตรการอบรม

สัมมนารายปีให้บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เลือกที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อย 1 หลักสูตรต่อคนต่อปีเพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญความสำเร็จในการทำงาน เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ และผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชียนมารีนเซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่าความเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศ อยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี และความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล ด้านการวางแผนอัตรากำลังด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา ด้านขวัญและกำลังใจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านผลผลิตอยู่ในระดับดี

มณฑล รอยตระกูล (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา และ 3) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และกาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป วิชาการและคดีภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลสภาพการทำงาน และความ

มั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เกษรี สร้อยมณีวงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตลำปาง โดยการศึกษาพบว่าลักษณะของงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ไม่มากก็น้อยขึ้นอยู่กับระบบงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดคุณลักษณะงานที่เหมาะสมกับพนักงานงานที่ทำก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กำหนดด้านความก้าวหน้าในงานหากพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน และตัวกำหนดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานลุล่วงไปได้ด้วยดี ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

อรสุดา คุศิริรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียรความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และกตัญญูต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษาบริษัทแอมบาสิโนดิสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความแตกต่างกัน และหากมีการวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 ในครั้งต่อไปควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรของรัฐและเอกชนรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานของหน่วยงานและองค์กรนั้น ๆ เพื่อนำปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไปพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุก ๆ องค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พัชรี ล้อมอนันตนนท์ (2554) ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถโดยรวมด้านเชาวน์ปัญญาโดยรวม ด้านความสนใจโดยรวม และด้านนิสัยใจคอโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในหน้าที่ การงาน และมีทักษะการทำงานอยู่ในระดับดี ทักษะการทำงานด้านเทคนิคโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bruce, J. (1990) ทำการศึกษาเรื่อง Age and work performance in Non Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type การศึกษาครั้งนี้ เป็น การศึกษา เรื่อง การตรวจสอบอำนาจการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ ในการประกอบอาชีพ การจัดอันดับการกำกับ ดูแลการปฏิบัติงานเป็นที่คาดการณ์ จากผลการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่า ประสบการณ์เป็นตัวทำนายที่ดีขึ้นของประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าอายุ และยังพบว่าอายุและประสบการณ์ที่มาก แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิภาพการทำงาน

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

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

Rodwell, J.J. (2004) ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge - intensive industry. โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้บริการทางด้านสุขภาพในประเทศออสเตรเลีย ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ พบว่าทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฐมนิเทศปลูกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัล และ

ประเมินรวม ถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Judge, T.A., (2001) ทำการศึกษาเรื่อง The Job Satisfaction - job performance relationship: A Qualitative and quantitative review. พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ไม่เป็นในทางเดียวกัน กล่าวคือ ลักษณะการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานแม้ว่าพนักงานบางคน จะได้รับการสนับสนุนมากขึ้นกว่าคนอื่น ๆ แต่การวิจัยก็ไม่ได้ยืนยัน ถึงความสามัคคี ของรูปแบบใด ๆ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการขาดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพจากการศึกษาวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่านข้างต้น พบว่ามีปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งแตกต่างกันจากลักษณะพันธกิจขององค์กรนั้น ๆ และนอกจากกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดเพื่อเป็นบริบทของการทำงานภายในองค์กรแล้วยังคงต้องอาศัยปัจจัยอีกหลาย ๆ ด้านที่เข้ามาช่วยสนับสนุนเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่ถือส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความสำเร็จในภารกิจร่วมกัน ซึ่งพอจะอนุมานได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันทั้งหมดคือปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ประเภทงานที่สังกัด เงินเดือน รวมถึงทักษะในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

Michael B. Ford, Jr. (2001) ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานประจำ โดยศึกษาทักษะคิดในการทำงานของพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กร และความยุติธรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานตามหน้าที่ของพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน แบ่งเป็นพนักงานชั่วคราว 100 คน พนักงานประจำ 300 คน จาก 20 องค์กรขนาดใหญ่ พบว่า ทักษะคิดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าพนักงานชั่วคราวกับพนักงานประจำมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะคิดและประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การศึกษาในส่วนพนักงานประจำต่อทักษะคิดทั้ง ด้าน คือ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กร และความยุติธรรม ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ * $p < .05$, ** $p < .01$ และในส่วนของพนักงานชั่วคราว พบว่ามีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ * $p < .05$, ** $p < .01$

Zabid, Murali and Juliana (2003) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ
และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามจำนวน 202 ฉบับ
พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.60 การทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ
ร้อยละ 81.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.50 อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ
44.10 ทำงานในแผนกทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 33.70 และพบว่ามียุทธศาสตร์ของวัฒนธรรมองค์การ
แบบผู้ประกอบการ ร้อยละ 42.60 แบบเน้นการแข่งขัน ร้อยละ 30.70 แบบยินยอม ร้อยละ 23.80
และแบบระบบราชการ ร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ซึ่งเป็นบริษัทขนาดเล็ก-ขนาดกลาง ร้อยละ 38 กลุ่ม
ตัวอย่างมีลักษณะพฤติกรรมองค์การแบบเน้นความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 31.70 เน้นการอุทิศ
ตนให้กับงาน ร้อยละ 62.40 และเน้นกฎระเบียบ ร้อยละ 5.90 วัฒนธรรมองค์การแบบความยินยอม
มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมองค์การเน้นกฎระเบียบ แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรม
องค์การแบบเน้นความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความผูกพันต่อองค์การ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับอารมณ์ความผูกพัน วัฒนธรรมการ
แข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอารมณ์
ความผูกพันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า วัฒนธรรมองค์การผู้ประกอบการ
และการแข่งขันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการ
ดำเนินงานทางการเงินขององค์การ พิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านผลตอบแทนต่อสินทรัพย์
ผลตอบแทนการลงทุน และอัตราสภาพคล่อง มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 11.45, 5.81 และ 2.78 ตามลำดับ
และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางการเงินขององค์การต่อการทำกำไร

Rajaratnam (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสหกรณ์: ความสัมพันธ์เชิงบวกและเชิงลบ พบว่า กิจกรรมการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการ
ฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และ
ด้านการให้รางวัล ในส่วนของกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ ด้านการประเมินประนอมกับองค์กร ผลการวิจัยนี้สามารถสรุป
ได้ว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผล
ให้องค์กรสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย
ขององค์กร

Cepeda และ Vera (2007) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจ และโอกาสจึงจะเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์ การมีค่าตอบแทน การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือ และแนะนำจากบุคคลอื่น ความสามารถของบุคคลแตกต่างกันไปตามความถนัดลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม

Wronka (2013) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจการเพื่อสังคมในแถบแคว้น Sillesia ประเทศโปแลนด์ จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจเพื่อสังคมนั้นเกิดจาก 1) การมีผู้นำในธุรกิจที่เข้มแข็ง 2) แรงกระตุ้น และความตั้งใจของลูกจ้าง 3) การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม 4) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดกิจการเพื่อสังคม 5) ความชำนาญและประสบการณ์ในธุรกิจ 6) การมีบุคคลสำคัญสนับสนุนในการใช้แนวคิดกิจการเพื่อสังคม 7) ประสิทธิภาพและแรงสนับสนุนจากภาครัฐ 8) ทูทางสังคม 9) ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับชุมชนในท้องถิ่น และ 10) ส่วนแบ่งการตลาด

Yong Tae Kim et.al (2013) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกิจการเพื่อสังคมในประเทศเกาหลีใต้ จากการสอบถามบริษัทที่ใช้แนวคิดกิจการเพื่อสังคมจำนวน 185 บริษัท พบว่า รายได้ของบริษัทและการมีนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ของบริษัท ส่งผลให้เกิดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจดีขึ้น ซึ่งความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นนั้นส่งผลให้บริษัทมีภาพลักษณ์ที่ดีจากสังคม อีกทั้งการส่งเสริมของรัฐบาลเกี่ยวกับแนวคิดกิจการเพื่อสังคมนั้นยังส่งผลทำให้ภาพลักษณ์ของบริษัทเพิ่มขึ้นอีกด้วย

Liden and Wayne (2014) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและวัฒนธรรมการให้บริการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ได้แก่ ผู้จัดการจำนวน 71 คน และพนักงานจ้างรายชั่วโมง จำนวน 961 คน ของร้านอาหารขนาดกลาง จำนวน 76 ร้าน จาก 6 รัฐ ในสหรัฐอเมริกา พบว่า 1) ความเป็นผู้นำของผู้จัดการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับวัฒนธรรมการให้บริการทั้ง 6 ด้าน ที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ความแม่นยำ ความถูกต้องในการจัดส่ง ความพึงพอใจของลูกค้า การตรวจเช็คสถานที่และความสะอาด ซึ่งเหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อกิจการโดยรวม 2) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ 3) วัฒนธรรมการให้บริการช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านกับประสิทธิภาพการจัดเก็บ 4) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวก

กับพฤติกรรมของพนักงานจ้าง และ 5) วัฒนธรรมการให้บริการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้จัดการร้านและพฤติกรรมพนักงานจ้าง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี รูปแบบการวิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีการกำหนดกรอบ และแนวทางในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

เนื่องจากสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานีเป็นหน่วยงานที่เป็นองค์กรขนาดเล็ก เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลครบถ้วนจึงใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างจากหลักการของ Krejcie & Morgan (1970) โดยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 81 คน และพนักงานฝ่ายสนับสนุนจำนวน 24 คน รวมทั้งหมดจำนวน 105 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้าง และการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ได้ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี จากแหล่งวิชาการต่างๆ ได้แก่ งานวิจัย บทความ หนังสือและตำรา และอื่นๆซึ่งผู้วิจัยได้มีการค้นคว้ามาทำการกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

2) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach – α) ของครอนบาค ได้ค่า alpha เท่ากับ .930

3) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้ตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ใช้การประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้กำหนดค่าน้ำหนักดังกล่าวตามวิธีของ Likert (ชานินทร์ ศิลป์ จารุ , 2553, น. 75) เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ใช้การประเมินในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้กำหนดค่าน้ำหนักดังกล่าวตามวิธีของ Likert (ชานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2553, น.75) เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

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

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

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

(1) ดร.มิ่งหมาย มุ่งมาจน ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านนโยบายและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

(2) นายคินดอน ตั้งใจจน ตำแหน่ง ประธานกรรมการและคณะกรรมการชุมชนสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

(3) นางสาวสุขแสงบุญ นาวบุญนิยม ตำแหน่ง กรรมการและคณะกรรมการชุมชนสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

จากนั้นนำผลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมหาาคำดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า +1 คือ มีความสอดคล้อง

ค่า 0 คือ ไม่แน่ใจ

ค่า -1 คือ ไม่สอดคล้อง

ซึ่งต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูตรที่ได้ในการคำนวณหาค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{e1+e2+e3}{n}$$

โดย	IOC	คือ	ค่าความสอดคล้องของคำถาม
	e	คือ	ค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	n	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทำการแปลงค่าดัชนีความสอดคล้องพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่าดัชนี มีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 มีความสอดคล้องกัน ค่าดัชนีมีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.6 ไม่มีความสอดคล้องกัน ตารางแสดงค่าความสอดคล้องปรากฏใน (ภาคผนวก ก)

จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลอง กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาสัมประสิทธิ์แอล ฟ่า (α – Coefficient) ของความเชื่อมั่นตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (อ้างถึงในกัลยา วาณิชย์ บัญชา, 2549, น.445) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นจากแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้งานจริงได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปถึงสหกรณ์คน ของแผ่นดิน จำกัด ตำบลบึงใหม่ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อขออนุญาตเข้าทำการ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงาน

3.2 ทำการแจกและเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือนมิถุนายน 2561

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับเข้าระบบกระบวนการประมวลผล ของโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 20.0

3.4 นำผลการวิเคราะห์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาของสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ได้ทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

สำหรับการออกแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 หาค่าร้อยละ กับข้อมูลที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์

4.2 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับข้อมูลปัจจัยเชิงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัย ได้เสนอค่าเฉลี่ยโดยแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ยที่อยู่ระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) กับ ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นำเสนอค่าความสำคัญ สามารถแปลความหมาย ได้ดังนี้

0.00 – 0.25 มีความสัมพันธ์น้อย

0.26 – 0.50 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.51 – 0.75 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก

0.76 – 1.00 มีความสัมพันธ์มาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี โดยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด โดยการแจกแจงความถี่แล้วหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร : กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งวิธีวิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่และอัตราร้อยละ ซึ่งจะแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	34	34.30
หญิง	69	65.70
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.30

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
21-30 ปี	5	4.8
31-40 ปี	9	8.6
41-50 ปี	28	26.6
51-60 ปี	33	31.4
61 ปีขึ้นไป	30	28.6
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุด อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
มีคู่	40	38.10
ไม่มีคู่	65	61.90
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี สถานภาพไม่มีคู่ คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาอยู่ในสถานภาพมีคู่ คิดเป็นร้อยละ 38.10

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ประถมศึกษา	16	15.2
มัธยมศึกษา	26	24.8
อาชีวศึกษา	12	11.4
อุดมศึกษา	51	48.6
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24.8 และระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.8
1 - 5 ปี	14	13.3
6 - 10 ปี	16	15.2
11 - 15 ปี	11	10.5
15 ปี ขึ้นไป	58	55.2
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.2 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ	ความถี่	ร้อยละ
ประเภทงานปฏิบัติการ คือมีฐานงานประจำ	81	77.1
ประเภทงานสนับสนุน คือไม่มีฐานงานประจำ	24	22.9
รวม	105	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภทงานปฏิบัติการ คือ มีฐานงานประจำคิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมาเป็นประเภทงานสนับสนุนคือไม่มีฐานงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 22.9

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงโดยตารางที่ 4.8-4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.20	0.85	มาก	3
2. ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง	4.22	0.73	มาก	2
3. ความสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.23	0.85	มาก	1
รวม	4.22	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในด้านความสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.23$) และความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.20$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. ความคิดเห็นมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	3.86	0.83	มาก	2
2. เมื่อทำงานสำเร็จ รู้สึกภูมิใจ	4.07	0.99	มาก	1
3. รู้สึกภูมิใจที่ผลงานถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่นที่พบเห็นผลงาน	3.50	1.03	มาก	3
รวม	3.81	0.98	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) โดยองค์ประกอบของเมื่อทำงานสำเร็จ รู้สึกภูมิใจมีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.07$) และรู้สึกภูมิใจที่ผลงานถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงาน ($\bar{X} = 3.50$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. การพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.76	มาก	1
2. ความสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลากำหนด	4.15	0.83	มาก	2
3. นอกเวลาทำงานปรกติ หากงานยังไม่แล้วเสร็จ จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ	4.10	0.89	มาก	3
รวม	4.15	0.82	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.18$) และนอกเวลาทำงานปรกติ หากงานยังไม่แล้วเสร็จ จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ ($\bar{X} = 4.10$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.18	0.96	มาก	3
2. ความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน	4.30	0.89	มาก	2
3. องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	4.95	1.10	มากที่สุด	1
รวม	4.15	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.15$) โดยองค์ประกอบของการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจนมีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) และ ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.18$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. ความรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	4.03	0.95	มาก	2
2. การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ฝึกงาน และการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง	3.72	1.04	มาก	3
3. งานที่สามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต	4.12	0.91	มาก	1
รวม	3.96	0.98	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) โดยองค์ประกอบของงานที่สามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคตมีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.12$) และการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ฝึกงาน และการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.72$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. การเบิกค่าใช้จ่ายจำเป็นส่วนบุคคล	3.65	1.18	มาก	3
2. การเบิกของใช้จำเป็นส่วนบุคคล	3.68	1.20	มาก	2
3. การเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ	3.81	1.17	มาก	1
รวม	3.71	1.18	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) โดยองค์ประกอบของการเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพมีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.81$) และการเบิกค่าใช้จ่ายเป็นส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.65$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบาย และกฎระเบียบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและกฎระเบียบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. การแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	4.28	0.86	มาก	2
2. การเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี	4.43	0.69	มาก	1
3. นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	4.18	0.81	มาก	3
รวม	4.30	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและกฎระเบียบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.30$) โดยองค์ประกอบของการเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดีมีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.43$) และนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่ มีปัญหา	4.27	0.70	มาก	2
2. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.79	มาก	3
3. ความไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน	4.31	0.76	มาก	1
รวม	4.28	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$) โดยองค์ประกอบของความไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน มีค่ามากที่สุด ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.31$) และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. องค์กรมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	4.40	0.77	มาก	1
2. การมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ	4.09	0.99	มาก	3
3. การมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.35	0.80	มาก	2
รวม	4.28	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.28$) โดยองค์ประกอบขององค์กรมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน มีค่ามากที่สุดในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.40$) และการมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.09$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมาก

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิตให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด แสดงโดยตารางที่ 4.18 – 4.20

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้อง ในงานภายในเวลากำหนด	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. การมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ	4.30	0.74	มาก	1
2. การสอบทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่	4.13	0.81	มาก	3
3. ความสามารถทำงาน ได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.26	0.72	มาก	2
4. งานมีคุณภาพได้รับการยอมรับ	4.07	0.76	มาก	5
5. ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานได้ทันที	4.10	0.81	มาก	4
รวม	4.17	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงาน ภายในเวลากำหนด อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยองค์ประกอบ ในส่วนการมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่ทำ และ ความสามารถทำงาน ได้ทันตามเวลาที่กำหนดมีค่ามาก

ที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.30$ และ 4.26 ตามลำดับ) และงานมีคุณภาพ ได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.80$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
1. การทำงานตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้	4.25	0.73	มาก	3
2. การทำงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร	4.32	0.64	มาก	2
3. การเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงาน และความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร	4.40	0.72	มาก	1
รวม	4.32	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.32$) โดยองค์ประกอบในส่วน การเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงาน กับความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร และ การทำงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร มีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.40$ และ 4.32 ตามลำดับ) และ การทำงานตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.25$) มีค่าน้อยที่สุด ในระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสำคัญ	อันดับ
1. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมามีค่าที่สุด	4.40	0.67	มาก	3
2. ความรู้สึกว่ามีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร	4.51	0.61	มากที่สุด	2
3. การมีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อ จัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่	4.05	1.01	มาก	4
4. การดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของ ตนเอง	4.55	0.57	มากที่สุด	1
รวม	4.38	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้าน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.38$) โดยองค์ประกอบในส่วน การดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง และ ความรู้สึกว่ามีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กรมีค่ามากที่สุด สองอันดับแรก ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$ และ 4.51 ตามลำดับ) และการมีแผน หรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่ ($\bar{X} = 4.05$) มีค่าน้อยที่สุดในระดับความสำคัญมาก

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

การวิจัยได้นำข้อมูลลงตาราง เพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด โดยใช้วิธีทางสถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้ แสดงโดยตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ
กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.519**	1										
3	.574**	.444**	1									
4	.448**	.410**	.631**	1								
5	.468**	.367**	.327**	.493**	1							
6	0.136	.192*	0.147	0.185	.254**	1						
7	.299**	.291**	.341**	.402**	.437**	.246*	1					
8	.452**	.228*	.400**	.332**	.304**	0.129	.574**	1				
9	.416**	.374**	0.165	.275**	.558**	.326**	.516**	.486**	1			
10	.547**	.397**	.641**	.714**	.440**	.201*	.367**	.422**	.333**	1		
11	.457**	.349**	.501**	.471**	.320**	0.088	.340**	.407**	.279**	.566**	1	
12	.326**	.356**	.482**	.587**	.380**	0.008	.384**	.217*	.223*	.509**	.524**	1

หมายเหตุ ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- 1 = ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จ 2 = ปัจจัยจูงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ
ในงาน
- 3 = ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ 4 = ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน
- 5 = ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน 6 = ปัจจัยจูงใจในด้านสวัสดิการ
- 7 = ปัจจัยจูงใจในด้านนโยบายและ 8 = ปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
กฎระเบียบ ร่วมงาน
- 9 = ปัจจัยจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการ 10 = ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้อง
ทำงาน ในงานภายในเวลาที่กำหนด
- 11 = ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการ 12 = ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้
บรรลุมิติวัตถุประสงค์ของงาน ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .201 ถึง .714 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่สูงที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่น้อยที่สุด เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี โดยระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 105 คน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ศึกษากลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัดจังหวัดอุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่ 287 หมู่ 10 ตำบลบึงใหม่ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี 34190 จำนวน 105 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 4 มิถุนายน 2561)

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย ในการวิจัยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้าในงานด้านสวัสดิการ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากแหล่งวิชาการต่างๆ ได้แก่ งานวิจัย บทความ หนังสือและตำรา และอื่นๆ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การสำรวจความคิดเห็นจำนวน 105 คน ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) หาค่าร้อยละกับข้อมูลที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์
2) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) กับข้อมูลปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) กับ ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร : กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 65.70 อายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 สถานภาพไม่มีคู่ คิดเป็นร้อยละ 61.90 ในด้านการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 48.6 โดยส่วนใหญ่ทำงานด้านประเภทงาน

ปฏิบัติการคือมีฐานงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 71.1 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.2

2) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.22$) สามารถจำแนกได้ในด้านความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ในด้านความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง และในด้านความสามารถกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับความสำคัญมาก

3) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.81$) สามารถจำแนกได้ในด้านเมื่อทำงานสำเร็จ รู้สึกภูมิใจ ในด้านความคิดเห็นมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน และในด้านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก

4) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) สามารถจำแนกได้ ในด้านการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในด้านความสามารถบริหารจัดการงานได้ตามเวลากำหนด และในด้านนอกเวลาทำงานทำงานปกติ หากงานยังไม่แล้วเสร็จ จะดำเนินการให้แล้วเสร็จอยู่ในระดับความสำคัญมาก

5) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) สามารถจำแนกได้ ในด้านองค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ส่วนในด้านความเข้าใจเรื่องในบทบาทหน้าที่งานอย่างชัดเจน และในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับความสำคัญมาก

6) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) สามารถจำแนกได้ ในด้านงานที่สามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต ในด้านความรู้รู้สึกว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็น

ธรรม และในด้านการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ฝึกงาน ศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา ในงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับความสำคัญมาก

7) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) สามารถจำแนกได้ ในด้านการเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ในด้านการเบิกค่าใช้จ่ายเป็นส่วนบุคคล และในด้านการการเบิกค่าใช้จ่ายเป็นส่วนบุคคล อยู่ในระดับความสำคัญมาก

8) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและกฎระเบียบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านนโยบาย และกฎระเบียบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) สามารถจำแนกได้ ในด้านการเข้าใจนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดีในการแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และในด้านการนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก

9) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) สามารถจำแนกได้ ในด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไข หรือไม่มีปัญหา ในด้านความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และในด้านความไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก

10) ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) สามารถจำแนกได้ ในด้านองค์กรมีความปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ในด้านการมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานอย่างเพียงพอ และในด้านการมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: ทัศนศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 คุณลักษณะของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: ทัศนศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4 อายุอยู่ในช่วง 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุอยู่ในช่วง 41– 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.6 อายุอยู่ในช่วง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 ซึ่งผลดังกล่าว แสดงว่าองค์กรไม่แสวงผลกำไร: ทัศนศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เป็นบุคลากรที่เกษียณอายุจากการทำงานประจำ และทำงานเป็นอาสาสมัคร สามารถรองรับและทดแทนในกรณีที่บุคลากรอายุอยู่ในวัยทำงานในองค์กรลาออกจากงาน ได้เป็นอย่างดีทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่องาน และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับอุดมศึกษาเป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.6 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.2 แสดงว่า องค์กรไม่แสวงผลกำไร: ทัศนศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ในเบื้องต้นมีมูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับสูง (Human capital) และความเชี่ยวชาญในงาน สามารถรองรับการพัฒนาเพิ่มศักยภาพองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.2 ปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: ทัศนศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยจูงใจในด้านสวัสดิการ ปัจจัยจูงใจในด้านนโยบายและกฎระเบียบ ปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก แสดงให้เห็นถึงพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: ทัศนศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ให้ความสนใจในเรื่องความสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จ การได้พัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในองค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน งานที่สามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต สามารถเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพการเข้าใจนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี ความไม่รู้สึกลำบากใจ

ในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงานองค์กรมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2546) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนดด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานขององค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี เน้นการทำงานที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ การเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงาน และความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร การดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เน้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนดมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก และไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า องค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานีการบริหารจัดการภายในองค์กรเน้นการมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ และความสามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด มีการสอบทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ ในขณะที่เดียวกันพบว่าพนักงานมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการที่ได้รับไม่ได้เกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด แต่เกิดจากด้าน

ลักษณะของงาน ที่องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานีพิจารณาผลตอบแทน และสวัสดิการ วัฒมาจากผลงานที่องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจนของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจในด้านลักษณะของงานที่องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจนกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลา กำหนด ซึ่งจะสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงานในระยะสั้น ดังนั้น เพื่อให้สามารถสร้างผลงานที่ดีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานีควรทำแผนในการพัฒนาพนักงาน โดยองค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านตรวจสอบภายใน ด้านบัญชี ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการตลาด โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขึ้นในหน่วยงาน

2) ในปัจจัยจุดใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการในประเด็นค่าตอบแทนในแต่ละกรณีอยู่ในระดับแม้จะมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยจะต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ และสร้างสรรค์ผลงานให้สูงขึ้น องค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ควรกำหนดมาตรฐาน และเกณฑ์การวัดอย่างชัดเจน และเป็นผลทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในหน่วยงาน และพัฒนาคุณภาพงานให้หน่วยงานต่อไป

3) ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในประเด็นความรู้สึกรักภูมิใจที่ผลงานถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานีควรร่วมประชุมกันในการเสนอข้อคิดเห็นดังกล่าวให้หน่วยงานที่รับผิดชอบพิจารณา ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในทุกกิจกรรม อีกทั้งควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนืองที่สามารถวัดประเมินได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี
- 2) ควรศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี
- 3) ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษาสหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2551) ใน *ประมวลสารเศรษฐศาสตร์นิพนธ์* หน้าที่ 7. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กัญจนา ลินทร์ตันศิริกุล. (2551). *ประมวลสารเศรษฐศาสตร์นิพนธ์* (หน้าที่ 8). นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ. (2546). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขต
กรุงเทพมหานคร”. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงานกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เสกสรร อรกุล. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
สาธารณะ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กชพร พุทธจักร. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัด
อุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงาน
บริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- จันทร์รัชต์ ตันติเฉลิม. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย
ของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย.

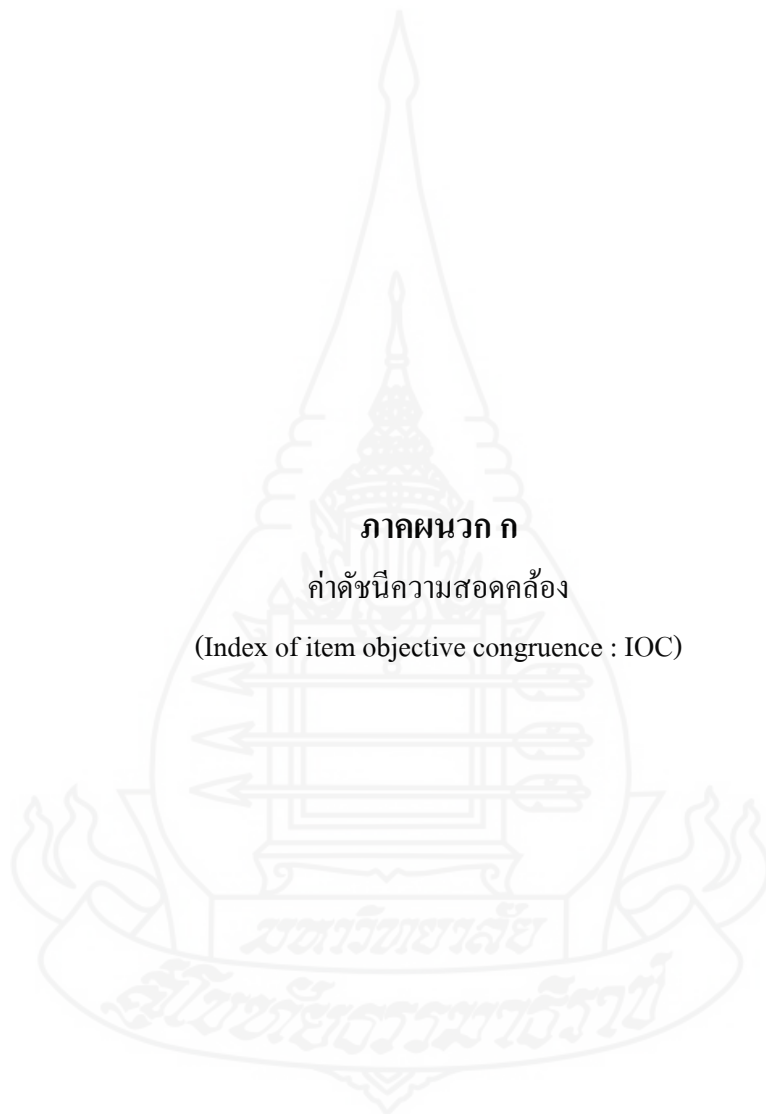
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทร์แรม พุททณุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา อัครธิตพงษ์. (2556). ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development) พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัททางกอกกล้าส จำกัด โรงงานปทุมธานี. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวะรัตน์ พิงค์โสภ. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นिरุช หนูนักดี. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- พนตร ศรีประทุม. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ราชาปอร์ชเลน จำกัด. (ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินด์สตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ภูมรินทร์ ทวิชศรี. (2552). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บริษัท พรอคเตอร์แอนด์แกมเบล เมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วราภรณ์ ศรีพะเนิน. (2550). *การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง: กรณีศึกษา เทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี*. (รายงานการศึกษาระดับมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991.
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2548). *สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อนุชา ยันตรปกรณ์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

- อรรถสิทธิ์ ดันดิยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. (สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ข ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, จังหวัดปทุมธานี.
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management (International Edition)*. Eleventh Edition. The McGraw-Hill.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, relatedness and growth*. New York: Free press.
- Feldman, Danial C and Arnold, Hugh J. (1983). *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo: McGraw-Hill international Book.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1978). *The social psychology of organization* (2nd ed). New Your: John Wiley & Sons.
- Luthans. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Sallis, E. & Sallis, K. (1990). *People in organization*. London: Macmillan Education.
- Schermerhorn Hunt and Osborn. (2002). *Management* (7th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.
- Voom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Vroom, H V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of item objective congruence : IOC)

สรุปผลการทดสอบ IOC

ค่าคะแนน	+1	หมายถึง ค่าถามมีความเหมาะสม
	0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าค่าถามมีความเหมาะสมหรือไม่
	- 1	หมายถึง ค่าถามไม่มีความเหมาะสม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ แต่สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ตรง	น้อย	สูง	ผล IOC
ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล				
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	1.00
2. อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี <input type="checkbox"/> 61 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> มีคู่ <input type="checkbox"/> ไม่มีคู่	+0	+1	+1	0.67
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา <input type="checkbox"/> อาชีวศึกษา <input type="checkbox"/> อุดมศึกษา	+1	+1	+1	1.00
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี	+1	+1	+1	1.00

6. ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ประเภทงานปฏิบัติการคือ มีฐานงานประจำ <input type="checkbox"/> ประเภทงานสนับสนุนคือ ไม่มีฐานงานประจำ	+1	+1	+1	1.00
ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจิตใจในการทำงาน				
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			
	ตรง ตรง	น้อย น้อย	สูง สูง	ผล ผล IOC
1. ด้านความสำเร็จในงาน				
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	1.00
2. ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวท่านเอง	+1	+1	+1	1.00
3. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
4. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน	+1	0	+1	0.67
5. เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านรู้สึกภูมิใจ	+1	+1	+1	1.00
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้ที่พบเห็นผลงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00
3. ด้านความรับผิดชอบ				
7. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00
8. ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามเวลากำหนด	+1	+1	+1	1.00
8. นอกเวลางานทำงานปรกติ หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ	+1	+1	+1	1.00
4. ด้านลักษณะของงาน				
9. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00
10. มีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
11. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน				
12. ท่านรู้สึกว่าได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม	+1	0	+1	0.67
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม อบรม หรือการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องของท่าน	+1	+1	+1	1.00
14. ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต	+1	+1	+1	1.00
ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน				
ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ดร.มิ่ง	นายดิน	ตุ้มแสง	พล IOC
6. ด้านสวัสดิการ				
15. การเบิกค่าใช้จ่ายจำเป็นส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1.00
16. การเบิกของใช้จำเป็นส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1.00
17. การเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ	+1	+1	+1	1.00
7. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ				
18. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิทยาลัยฯ พันธกิจขององค์กร	+1	+1	+1	1.00
19. ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิทยาลัยฯ พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00
20. นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
21. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือปัญหา	+1	+1	+1	1.00
22. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	1.00
23. ไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
24. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00

25. มีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	
26. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน					
27. ท่านรู้สึกว่างค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน	+1	+1	+1	1.00	
28. ท่านรู้สึกว่างุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของท่านอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	
29. ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	
ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงกำไร					
ข้อความ	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	ดร.มิ่ง	หมอย	นายดิน	ดอน	ตุ้งเตง
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด					
30. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	
31. ท่านสอบถามงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่	+1	0	+1	0.67	
32. ท่านสามารถทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	
33. งานของท่านมีคุณภาพได้รับการยอมรับ	+1	+1	+1	1.00	
34. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที	+1	+1	+1	1.00	
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน					
35. งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้	0	+1	+1	0.67	
36. งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	
37. ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร	+1	+1	+1	1.00	
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
38. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด	+1	+1	+1	1.00	
39. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	
40. ท่านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษา สหกรณ์
คนของแผ่นดิน จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษา สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามจะนำเสนอสรุปในภาพรวมทั้งหมด ดังนั้นการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรไม่แสวงผลกำไรให้ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้องต่อไป

ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ไม่แสวงผลกำไร: กรณีศึกษา สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในระดับการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นายเต็มป่า มะโนรพ

นักศึกษาระดับปริญญาโท

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 1.1 เพศ 1.ชาย 2.หญิง
- 1.2 อายุ 1. 21-30ปี 2. 31-40ปี 3. 41-50ปี
 4. 51-60ปี 5. 61ปีขึ้นไป
- 1.3 สถานภาพ 1.มีคู่ 2.ไม่มีคู่
- 1.4 ระดับการศึกษา
 1.ประถมศึกษา 2.มัธยมศึกษา
 3.อาชีวศึกษา 4.อุดมศึกษา
- 1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี 3. 6-10 ปี
 4. 11-15 ปี 5. มากกว่า 15 ปี
- 1.6 ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
 ประเภทงานปฏิบัติการคือ มีฐานงานประจำ
 ประเภทงานสนับสนุนคือ ไม่มีฐานงานประจำ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยจิตใจในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

(เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในงาน					
1.1 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
1.2 ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นอยู่กับตัวของท่านเอง					
1.3 ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน					
2.2 เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านรู้สึกภูมิใจ					
2.3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดในที่ประชุมต่างๆ หรือได้รับคำชื่นชมจากผู้อื่นที่พบเห็นผลงานของท่าน					
3. ด้านความรับผิดชอบ					
3.1 ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.2 ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้ตามเวลาที่กำหนด					
3.3 นอกเวลาทำงานปกติ หากงานของท่านยังไม่แล้วเสร็จ ท่านจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ					
4. ด้านลักษณะของงาน					
4.1 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
4.2 ท่านมีความเข้าใจเรื่องงานและบทบาทหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน					
4.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน					
5.1 ท่านรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม					
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือการศึกษา เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องของท่าน					
5.3 ท่านรู้สึกว่างานของท่านสามารถเจริญก้าวหน้าในอนาคต					

6. ด้านสวัสดิการ					
6.1 การเบิกค่าใช้จ่ายจำเป็นส่วนบุคคล					
6.2 การเบิกของใช้จำเป็นส่วนบุคคล					
6.3 การเบิกค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ					
7. ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	5	4	3	2	1
7.1 องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร					
7.2 ท่านเข้าใจในนโยบาย กฎระเบียบ รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเป็นอย่างดี					
7.3 นโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
8.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีเงื่อนไขหรือไม่มีปัญหา					
8.2 เมื่อท่านขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมักได้รับความช่วยเหลือ					
8.3 ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนต่างหน่วยงาน					
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
9.1 ท่านรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความปลอดภัยและมีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน					
9.2 ท่านรู้สึกว่าอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานของท่านเพียงพอ					
9.3 ท่านมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่าน					

**ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร
ไม่แสวงกำไร: กรณีศึกษา สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด**

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ตามความคิดเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
(เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงกำไร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลากำหนด					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในงานที่ท่านทำ					
2. ท่านสอบทานงานของท่านทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่					
3. ท่านสามารถทำงานได้ตามทันตามเวลาที่กำหนด					
4. งานของท่านมีคุณภาพได้รับการยอมรับ					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที					
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน					
1. งานของท่านตรงกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้					
2. งานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร					
3. ท่านเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานของท่านและความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์กร					
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
1. ท่านใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนช่วยประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
3. ท่านมีแผนหรือคู่มือในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อจัดสรรทรัพยากรของงานที่มีอยู่					
4. ท่านดูแลทรัพยากรในงานเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติของตนเอง					

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความคิดเห็นในการตอบคำถาม
นายเต็มป่า มะโนรพ นักศึกษาปริญญาโท
แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายเต็มป่า มะโนรพ
วัน เดือน ปีเกิด	12 มกราคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	คหกรรมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สถานที่ทำงาน	สหกรณ์คนของแผ่นดิน จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการ

