



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN A NON-
PROFIT ORGANIZATION A CASE STUDY OF POPULATION AND COMMUNITY
DEVELOPMENT ASSOCIATION (PDA)

สุจิตรา มูลอาษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน



ปฏิญานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN A NON-
PROFIT ORGANIZATION A CASE STUDY OF POPULATION AND COMMUNITY
DEVELOPMENT ASSOCIATION (PDA)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ของ

สุจิตรา มุลอาษา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.อัจฉริยา ศักดิ์ณรงค์) (รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร
ผู้วิจัย	กรณิศศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
ปริญญา	สุจิตรา มูลอาษา
ปีการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	2564
	อาจารย์ ดร. อัจฉรียา ศักดินรงค์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณิศศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานและลูกจ้างในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านลักษณะงานที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 35.2 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 43 4) ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 26.5

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการทำงาน

Title	FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN A NON-PROFIT ORGANIZATION A CASE STUDY OF POPULATION AND COMMUNITY DEVELOPMENT ASSOCIATION (PDA)
Author	SUJIRA MOONARSA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Atchareeya Saknarong , Ph.D.

The objectives of this research are to study the factors affecting the effectiveness of employee performance in a non-profit organization, a case study of the population and community development association. The sample consisted of 180 employees in the population and community development association with one or more years of tenure. A questionnaire was used as the tool for data collection. The statistics for data analysis included frequency, mean, percentage, and standard deviation. The statistics for hypothesis testing included a t-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The study found that the respondents had an excellent level of overall job motivation. They also had a very good opinion of their working environment and overall satisfaction with human resources management was at a high level. Their opinion of the performance efficiency was very good as a whole. The result of the study revealed the following: (1) the employees of the non-profit organization were of a different gender, age, status, number of years worked and income per month and had different levels of efficiency in their work at statistically significant levels of 0.05; (2) the working motivation in terms of responsibilities and assigned tasks affected employee performance efficiency at a statistically significant level of 0.05 and the adjusted R^2 was 35.2%; (3) the work environment, in terms of participation and receiving support from supervisors affected employee performance efficiency at a statistically significant level of 0.05 and the adjusted R^2 was 43%; and (4) satisfaction with human resources management, in terms of recruiting, developing, and assessing the employees affected employee performance efficiency at a statistically significant level of 0.05 and the adjusted R^2 was 26.5%.

Keyword : Performance efficiency, Satisfaction with human resources, Works motivation, Works environment

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี อันเนื่องมาจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.อัญจรียา ศักดิ์นรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ในการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมถึงดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องข้อผิดพลาด ให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อัญจรียา ศักดิ์นรงค์ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และท่านรองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ และตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหามากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ติดต่อประสานงานทุกท่าน ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานในทุกเรื่องตลอดมา จนเกิดเป็นปริญญาานิพนธ์ที่สำเร็จสมบูรณ์ฉบับนี้ขึ้นมา

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ในโครงการ 4+1 รุ่น 2 คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 คน ที่ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจตลอดมาจนเกิดเป็นเล่มปริญญาานิพนธ์ที่สำเร็จและสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณพนักงานพี่ ๆ ในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเสมอมา

สุจิตรา มุลอาษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร.....	10
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	19

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	38
ข้อมูลพื้นฐานพื้นฐานเกี่ยวกับสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	46
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
สรุปผลการทดลองสมมติฐาน	103
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
สังเขปกการวิจัย.....	105
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
การอภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	121
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก.....	130



สารบัญตาราง

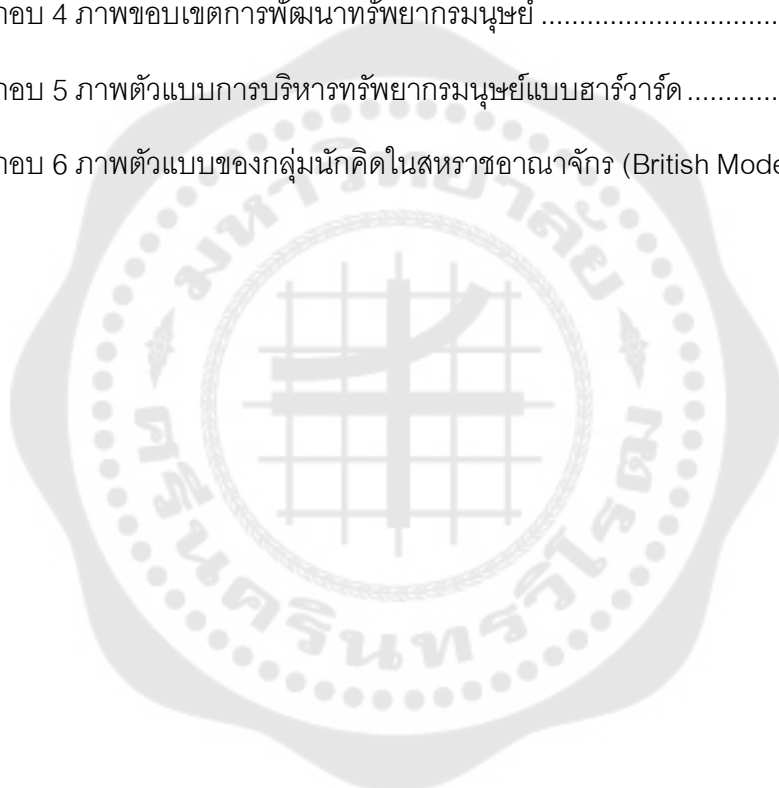
	หน้า
ตาราง 1 แสดงความแตกต่างของการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา	30
ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน.....	47
ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว	61
ตาราง 4 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะ ประชากรศาสตร์.....	66
ตาราง 5 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะ ประชากรศาสตร์ที่จัดกลุ่มใหม่	68
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน	70
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	73
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	75
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสมาคม พัฒนาประชากรและชุมชน	79
ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test.....	80
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามเพศ.....	81
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test	82
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานใน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามอายุ โดยสถิติ Brown-Forsythe	83
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3	83

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test.....	85
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามสถานภาพ	85
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test	87
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยสถิติ Brown-Forsythe	87
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3	88
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test	89
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	90
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test	91
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยสถิติ Brown-Forsythe	92
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3	92
ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter.....	94
ตาราง 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร	95

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและ ชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter.....	97
ตาราง 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการสภาพแวดล้อมในการทำงานมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร	98
ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนา ประชากรและชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter	100
ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการความพึงพอใจในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร	101
ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดลองสมมติฐาน.....	103

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 ขอบเขตการจัดทำบัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย.....	13
ภาพประกอบ 3 ภาพโมเดลความต้องการพื้นฐาน มาชโดวี.....	16
ภาพประกอบ 4 ภาพขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	29
ภาพประกอบ 5 ภาพตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด	33
ภาพประกอบ 6 ภาพตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model)	35



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรไม่แสวงหากำไรในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 84,099 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) โดยกระจายตัวอยู่ในแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศไทย ซึ่งองค์กรไม่แสวงหากำไรเหล่านี้ได้มีการดำเนินงานในการช่วยเหลือสังคมและชุมชนในด้านต่างๆ มาอย่างต่อเนื่องยาวนาน เช่น การศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และด้านศาสนา เป็นต้น และเป็นที่ตระหนักได้ว่าเป็นภาคส่วนที่ช่วยส่งเสริมเกื้อหนุนการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสำคัญดังกล่าวไม่เพียงมีผลในด้านสังคมอย่างเดียว ยังส่งผลต่อด้านเศรษฐกิจด้วย (บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย, 2549-2551) จากการศึกษาถึงบทบาทและความสำคัญขององค์กรไม่แสวงหากำไรในเชิงเศรษฐกิจ พบว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรมีส่วนร่วมต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับองค์กรด้านอื่น แม้ว่าจะมีสัดส่วนไม่มากนัก โดยเฉลี่ยต่อปี ประมาณร้อยละ 0.8 ต่อ GDP รวม การดำเนินงานดังกล่าวมุ่งเน้นที่การช่วยเหลือสังคม ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้วอาจไม่สามารถประเมินค่าทางการเงินได้ แต่หากประมาณค่าการทำงานของอาสาสมัคร พบว่าสัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นถึงหนึ่งเท่า หรือเพิ่มเป็นร้อยละ 1.6 ต่อ GDP ในแต่ละปี โดยเฉลี่ย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549-2551) จึงกล่าวได้ว่า องค์กรไม่แสวงหากำไรเป็นเครื่องชี้วัดให้กับภาคองค์กรเพื่อตระหนักถึงความสำคัญในเชิงเศรษฐกิจนอกเหนือจากด้านสังคม และสามารถเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ภาคองค์กรไม่แสวงหากำไรสามารถได้รับการพัฒนาให้เป็นภาคส่วนที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เป็นหนึ่งในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินงานในด้านการพัฒนาชุมชน และด้านสาธารณสุข ดำเนินงานเพื่อสาธารณประโยชน์มากกว่า 40 ปี พัฒนาคือความเป็นอยู่ของชุมชน สังคม ชนบท กว่า 300 โครงการ โดยได้รับหรือให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานกับภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, 2564) มีเครือข่ายการทำงานกระจายอยู่ทุกภาคในประเทศไทย การทำงานส่วนใหญ่เน้นการลงพื้นที่ที่ชุมชนในการพัฒนา ซึ่งต้องใช้ทั้งแรงกาย และแรงใจในการเข้าไปพัฒนาให้ความรู้อบรม ฝึกอาชีพ วางรากฐานให้กับชุมชนในชนบท เพื่อการพัฒนายกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เป็นภาคส่วนกลางในการสร้างและนำสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น การสร้างแหล่งน้ำดื่มใน

ชุมชน การนำน้ำประปา และไฟฟ้า เข้าไปยังชุมชนที่อยู่ในชนบทต่าง ๆ ซึ่งการทำงานดังกล่าวต้องใช้บุคคลเป็นสำคัญในการเข้าไปช่วยพัฒนา และเข้าไปสร้างพื้นฐานการเข้าถึงเข้าใจในกับชุมชน

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหากำไรขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรหลักคือบุคคล ที่ปฏิบัติงานในซึ่งองค์กรในรูปแบบพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง และอาสาสมัคร โดยมีการทำงานทั้งแบบการได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน และการทำงานแบบสาธารณะประโยชน์ที่ไม่คำนึงถึงค่าจ้างหรือค่าตอบแทนใด ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่าง ยากต่อการติดต่อประสานงาน และไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากนัก จึงเป็นที่น่าสนใจว่ากลุ่มบุคคลที่ทำงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรเหล่านี้ มีปัจจัยใดที่ช่วยดึงดูดให้ทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สิ่งแวดล้อม สาธารณประโยชน์ต่าง ๆ การทำงานที่เกิดผลลัพธ์หรือประสิทธิภาพที่วัดได้มีปัจจัยใดที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

จากข้อมูลเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาายกระดับการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรในการพัฒนาสังคม และชุมชนให้เติบโตขึ้นต่อไปในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานโครงการพัฒนาสาธาณูปโภคในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและผลลัพธ์ของโครงการได้อย่างสูงสุด

2. องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานของพนักงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรสามารถนำผลการวิจัยนี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการอ้างอิงเพื่อนำไปต่อยอดในการวิจัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน (ฝ่ายบุคลากรสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Taro Yamane สมยศ แยมเพื่อน (2551) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 124 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 6 คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 130 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็น ดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 23 – 30 ปี

1.1.2.2 31 – 38 ปี

1.1.2.3 39 – 46 ปี

1.1.2.4 47 – 54 ปี

1.1.2.5 55 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 ปริญญาโท

1.1.4.4 สูงกว่าปริญญาโท

1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.5.1 1 - 10 ปี

1.1.5.2 11 - 20 ปี

1.1.5.3 21 - 30 ปี

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.6.1 15,000 - 23,750 บาท

1.1.6.2 23,751 – 32,500 บาท

1.1.6.3 32,501 – 41,250 บาท

1.1.6.4 41,251 บาทขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ด้านการได้รับการยอมรับ

1.2.2 ด้านความรับผิดชอบงาน

1.2.3 ด้านลักษณะงานที่ได้

1.2.4 ด้านการเติบโตในการทำงาน

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

1.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

1.3.3 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.4.1 ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร

1.4.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

1.4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.4.4 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

1.4.5 ด้านการประเมินผล

1.4.6 ด้านขวัญและกำลังใจ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร** หมายถึง องค์กรที่จัดขึ้นแบบถูกต้องตามกฎหมายหรือเป็นองค์กรเพื่อสังคม มีจุดประสงค์ในการผลิตสินค้าและบริการ แต่ไม่สามารถมีกำไร หรือเป็นแหล่งรายได้ให้กับผู้จัดตั้ง หรือให้การสนับสนุนด้านการเงิน การดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้เกิดขึ้นทั้งกำไรและขาดทุน แต่ผลกำไรนั้นไม่สามารถแบ่งปันไปให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นได้

2. **สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน** หมายถึง องค์กรสาธารณประโยชน์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2517 โดยนายวิชัย วีระเวทยะ เพื่อดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในเขตเมืองและชนบท

3. **พนักงาน** หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปทั้งพนักงานที่ลงโครงการ และพนักงานประสานงาน โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน/ค่าจ้าง

4. **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลแต่ละบุคคลหรือหมู่คณะได้มีโอกาสมีกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ประกอบด้วย

4.1 **ด้านการได้รับการยอมรับ** หมายถึง การที่ได้รับการร่วมมือในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นและได้รับการ

ชื่นชมในการทำงาน รวมถึงผลงานที่ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่ได้รับประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ

4.2 ด้านความรับผิดชอบงาน หมายถึง ขอบเขตของหน้าที่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการในการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถในการดูแลรับผิดชอบหน้าที่ตำแหน่งงานนั้น

4.3 ด้านลักษณะงานที่ได้ หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ท้าทาย และมีคุณค่าต่อองค์กร ชุมชน และสังคมที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหา

4.4 ด้านการเติบโตในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีโอกาสพัฒนาความรู้ตนเองให้เพิ่มพูน มีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง และสามารถต่อยอดความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติได้

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน ความสะดวกใจ ความเชื่อใจและการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ประกอบด้วย

5.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

5.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนอกองค์กร สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับงาน ช่วยเหลือปรึกษากันในการทำงาน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

5.3 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาการ และผู้นำที่เกี่ยวข้องนอกองค์กร ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน

6. ความพึงพอใจการบริการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่มีนโยบาย และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงานเป็นที่ยอมรับ ตรงตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย

6.1 **ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร** หมายถึง การที่องค์กรมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตหน้าที่ และปริมาณงานที่เหมาะสม รวมทั้งมีการวางแผนในการมอบอำนาจหน้าที่ตามงานที่กำหนดไว้ชัดเจน

6.2 **ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** หมายถึง การวางแผนกำหนดคุณสมบัติทักษะ และจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร

6.3 **ด้านการพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การที่มีการจัดการอบรมสัมมนา ความรู้ทักษะความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีให้คำแนะนำข้อบังคับในการปฏิบัติงานทุกครั้ง

6.4 **ด้านการจ่ายค่าตอบแทน** หมายถึง รายได้จากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติ รวมถึงเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

6.5 **ด้านการประเมินผล** หมายถึง มีการประเมินผลการทำงานตามคุณภาพของที่ปฏิบัติงานและปริมาณที่ได้ปฏิบัติจริงอย่างยุติธรรมและมีเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติได้

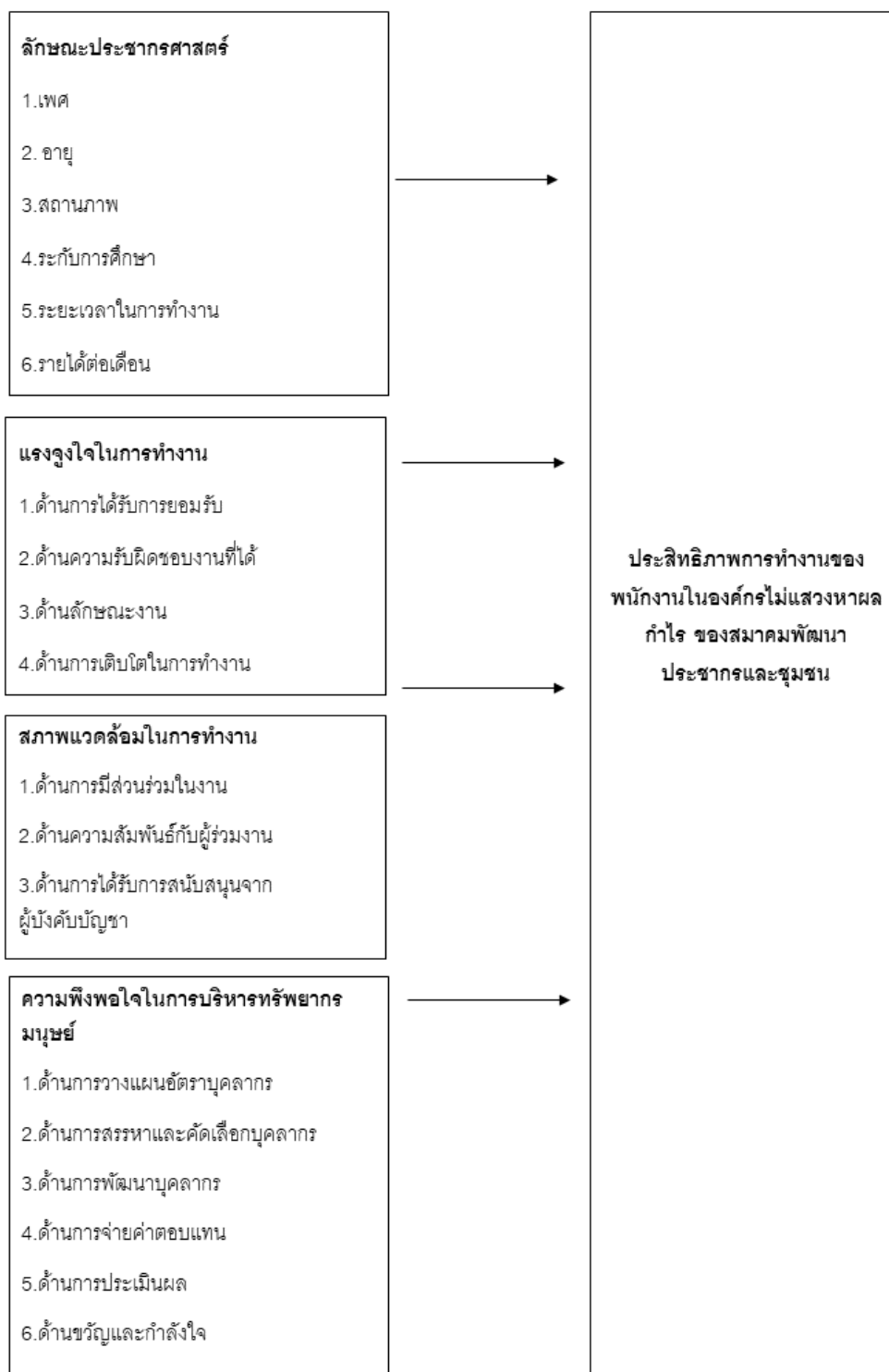
6.6 **ด้านขวัญและกำลังใจ** หมายถึง การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอกับบุคลากรและตำแหน่งหน้าที่งาน รวมถึงมีความยุติธรรมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือยุติการเลิกจ้างงาน ความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น

7. **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประสิทธิภาพงานนั้นจะถูกวัดด้วยองค์ประกอบของคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปเทียบกับผลผลิตหรือผลลัพธ์งานที่ออกมา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
4. ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตรานบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
6. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

1.1 ความหมายองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตามระบบบัญชีประชาชาติ ค.ศ.1993สถิติทางการประเทศไทย (2561) กำหนดว่า องค์กรไม่แสวงหากำไร หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยถูกกฎหมายหรือเป็นองค์กรเพื่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าและบริการ แต่ไม่สามารถเป็นแหล่งรายได้ กำไร หรือแหล่งเงินทุนอื่นๆ ให้กับผู้ก่อตั้ง หรือให้การสนับสนุนด้านการเงิน กิจกรรมการผลิตขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรสามารถเกิดได้ทั้งกำไรและขาดทุน แต่ผลกำไรนั้นไม่สามารถแบ่งปันไปให้หน่วยงานอื่นได้

Lohmann, 2007, อ้างอิงในสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549-2551) ได้อธิบายว่า องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มีความแตกต่างจากองค์กรอื่นโดยที่เมื่อมีการได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้ด้านการบริหารองค์กร โดยที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมีการผสมผสานกันเป็นอย่างดีขององค์การธุรกิจ และองค์การราชการ และ Lohmann ยังให้แนวคิดกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรว่าเป็นองค์กรแบบ “hybrid” คือการทำงานมีความยืดหยุ่นคล่องตัว ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการที่เป็นอาสาสมัคร และผู้จัดการมืออาชีพ

McNamara n.d. อ้างอิงในเรื่องวิทย์ วรรีวรรษา และ กฤษณา ไวสำอาง (2563)ให้ความหมายว่า องค์การไม่แสวงหาผลกำไร คือองค์การที่ใครก็สามารถจัดตั้งขึ้นได้ภายใต้ความร่วมมือของกลุ่มคนที่มีความคิดเห็นเหมือนกัน หากมีเพียงเท่านั้น้องค์การไม่แสวงหาผลกำไรจะเป็นองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรแบบไม่เป็นทางการ ถ้าจะทำให้ถูกกฎหมายหรือเป็นระบบระเบียบมากขึ้นให้ดำเนินการตามระเบียบของรัฐนั้น ๆ เช่น การทำเรื่องยกเว้นภาษี, การระดมทุน เป็นต้น

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) ได้ให้ความหมาย องค์การที่ไม่หวังกำไร เป็น องค์การ มูลนิธิ สมาคม สหภาพ หรือนิติบุคคล ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานกิจกรรมที่มุ่งเน้นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่เป็นองค์การภาครัฐ

1.2 ประเภทขององค์การไม่แสวงหาผลกำไร

(สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) ได้แบ่งประเภทขององค์การไม่แสวงหาผลกำไรตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานไว้ ดังนี้

1. องค์การสังคมสงเคราะห์ของเอกชน คือ องค์การ สมาคม มูลนิธิ นิติบุคคล ที่จัดตั้งขึ้นตามหลักแนวคิดมนุษยธรรม ความเท่าเทียมกันในมนุษย์ เป็นอิสระจากหน่วยงานภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์และสาธารณกุศล
2. สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ คือ สมาคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการ ฌาปนกิจสงเคราะห์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นการที่บุคคลหลายคนตกลงกัน เพื่อทำการ สงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ด้านการจัดการศพและช่วยเหลือสงเคราะห์ครอบครัวของบุคคลที่ตกลง ร่วมกันนั้น ถึงแก่ความตาย โดยไม่ได้มีความประสงค์จะแสวงหากำไรเพื่อนำมาแบ่งปันกัน
3. สมาคมการค้า คือ นิติบุคคลที่จดทะเบียนขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จัดตั้งขึ้นเพื่อทำการส่งเสริมการประกอบกิจการวิสาหกิจ ไม่ได้เป็นการแสวงหาผลกำไรหรือรายได้มา แบ่งกัน
4. หอการค้า หมายถึง องค์การที่มีกลุ่มบุคคลรวมกันตั้งขึ้น มีจุดประสงค์เพื่อ ส่งเสริมการค้า การบริการ การประกอบวิชาชีพอิสระ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงินหรือทาง เศรษฐกิจ ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำกำไรหรือมุ่งเน้นรายได้แบ่งกัน
5. สมาคมนายจ้าง คือ องค์การที่จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อการแสวงหา ปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างทำงาน รวมถึงมีความมุ่งหมายเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับนายจ้าง และนายจ้างกับพนักงานลูกจ้าง
6. สหภาพแรงงาน คือ สมาคมกรรมกรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์ เพื่อ

การแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น โดยที่สมาชิกสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน และต้องเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

7. สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ คือ องค์การตัวแทนลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจหนึ่งแห่ง สามารถมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงที่เดียว และลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น

8. องค์การศาสนา คือ องค์การที่จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการด้านการเผยแพร่พิธีกรรมทางศาสนา รวมถึงมีหน้าที่ดูแลสถานที่ที่เป็นที่เคารพบูชา และศาสนสถานในการทำพิธีหรือกิจกรรมทางศาสนาของทุกศาสนา เช่น โบสถ์คริสต์ สุเหร่า วัด รวมถึงลัทธิและนิกายต่าง ๆ

9. พรรคการเมือง หมายถึง กลุ่มงานดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการเมือง การปกครอง การลงเลือกตั้ง การสนับสนุนการเลือกผู้สมัคร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองต่าง ๆ

10. องค์การต่างประเทศ คือ สถาบัน องค์การ สมาคม มูลนิธิ กลุ่มบุคคล เอกชนต่างประเทศที่เข้ามาดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือ หน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ ภายในประเทศไทย

11. องค์การด้านการศึกษา หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่ดำเนินงานด้านการศึกษาในทุกระดับที่ไม่แสวงหากำไร โรงเรียนที่มีการเรียนการสอนแบบพิเศษสำหรับคนพิการ รวมทั้งโรงเรียนสอนศาสนา และมหาวิทยาลัยเอกชนที่ดำเนินงานด้านการเรียนการสอนโดยไม่แสวงหากำไร

12. องค์การด้านสุขภาพ หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินงานด้านสุขภาพ ประกอบด้วย กิจกรรมด้านการแพทย์ การวินิจฉัยและการรักษาของโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลเฉพาะทางสำหรับผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

1.3 รูปแบบการจัดตั้งขอบเขต และลักษณะขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

1. องค์กรเดี่ยว หมายถึง องค์กรที่ดำเนินกิจการโดยอิสระ ไม่เป็นสาขาหรือหน่วยย่อยขององค์กรอื่น และไม่มีสาขาหรือหน่วยงานย่อยอยู่ในความควบคุมดูแล การดำเนินการไม่จำเป็นต้องพึ่งพา หรือได้รับการสนับสนุนทางการบริหารและดำเนินงานจากองค์กรอื่น

2. องค์การเครือข่าย หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างองค์การ หรือหน่วยงานหนึ่งกับสถาบัน องค์การหรือหน่วยงานอื่น หรือเชื่อมโยงกันเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศ ประสพการณ์และการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. องค์การหลัก (สำนักงานใหญ่) หมายถึง องค์การที่เป็นเจ้าของและควบคุมการดำเนินงานขององค์การอื่นที่เป็น องค์การสาขาหรือองค์การย่อย

4. องค์การสาขา หมายถึง องค์การที่เป็นสาขาหรือองค์การย่อยขององค์การหลัก ที่เป็นองค์การใหญ่ การดำเนินกิจการบางอย่างต้องพึ่งพา หรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การหลัก

กล่าวอีกนัยหนึ่งการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรเหล่านี้ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลักคือ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีใช้ระบบตลาด หรือเรียกว่า Non-market NPIs และองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ผลิตสินค้าและบริการในระบบตลาด หรือเรียกว่า Market NPIs ดังภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่า

1. องค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีใช้ระบบตลาด หรือ Non-market NPIs คือ องค์กรสมาคม มูลนิธิ นิติบุคคล ที่มีการดำเนินงานโดยไม่ได้มุ่งเน้นในผลกำไร เน้นการดำเนินงานที่สนับสนุนการให้บริการกับประชาชน หรือหน่วยงานที่เป็นสาธารณะประโยชน์ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เน้นช่วยเหลือสังคม หรือเกิดประโยชน์ในวงกว้างแก่สาธารณะชนหรือสังคม

2. องค์กรไม่แสวงหากำไรในระบบตลาด หรือ Market NPIs หมายถึง องค์กรที่ดำเนินงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลกำไร โดยการผลิตสินค้าหรือบริหารในราคาตลาดหรือราคาที่มีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ ในที่นี้ครอบคลุมโรงเรียนเอกชนบางแห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน และโรงพยาบาลเอกชน



ภาพประกอบ 2 ขอบเขตการจัดทำบัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรของประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2549-2551)

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

Flippo, 1971, อ้างอิงในภุริวัชณ์ โทสุรินทร์ (2561) การจูงใจ คือ การกระตุ้นและเร้าให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกนึกคิดเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยการกระตุ้นหรือการเร้าทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ ในการตอบสนองของความต้องการให้เป็นไปตามที่ตั้งไว้ จะมีทั้งวิธีการเชิงบวก(ปฏิฐาน) และเชิงลบ(นิเสธ)

Luthans, 1989, อ้างอิงในธัญลิตา สังสิวุฒิมวงศ์ และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2561) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

วลัยลักษณ์ ผดุงเจริญ, 2540, อ้างอิงในวรินทร์ จงมีสุข (2561) การจูงใจ คือ การกระตุ้นให้คนและกลุ่มคนได้รับโอกาสและกำลังใจในการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานอย่างเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ชูเกียรติ ยิ้มพวง, 2554, อ้างอิงในณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์ (2562) การจูงใจเป็นขั้นตอนกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการกระทำบางอย่าง เช่น บุคคลขยันทำงานเพื่อให้ได้เงินโบนัส ซึ่งเงินโบนัสคือปัจจัยการจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

2.2 องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน

Gordon, 2002, อ้างอิงในปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) การจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยองค์การจะมีการจูงใจให้พนักงานเพิ่มความพยายามมากขึ้น หรือเพิ่มความมานะอดุสาหะ ให้ได้งานตามมาตรฐาน หรือตามลักษณะงานที่ต้องการ วิธีการจูงใจอาจเป็นการให้รางวัล คำเชยชม หรือยกย่อง ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนเป็นเรื่องที่ท้าทาย เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมาจากหลากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พนักงานอาจเกิดความไม่พึงพอใจและมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การต้องพยายามสร้างแรงจูงใจ โดยการหาทางหรือปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การจึงต้องเรียนรู้ข้อแตกต่าง ๆ ตลอดเวลา เพื่อมองหา

ปัจจัยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่เหมาะสมและตรงความต้องการ และสามารถตอบสนองความต้องการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรได้

Maslow, 1954, อ้างอิงในศรีนทิพย์คล่องพยาบาล (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจโดยให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจให้เชื่อว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิด จากความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับขั้นของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ดังภาพประกอบ 3 ประกอบด้วย

1. มีความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

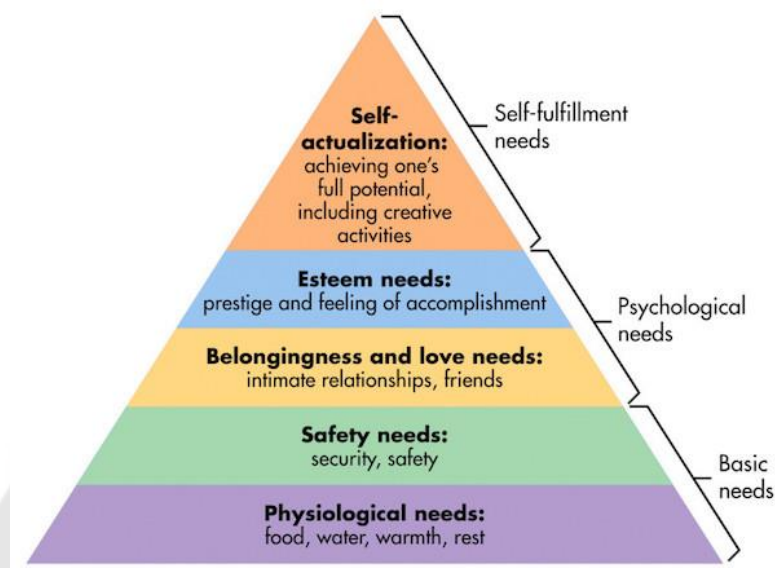
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (belongingness and love needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการทางสังคมและความรัก ความต้องการดังกล่าวได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำคัญของตน ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมและความรักได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการการยกย่อง หมายถึงความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จ รวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์หลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่าง ๆ แล้ว เป็นความต้องการที่จะพยายามให้เกิดความสำเร็จในทุกด้าน ตามความรู้สึกนึก

คิดของตนเอง จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์นั้น เมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในลำดับต่อไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของคนในองค์กรแล้วพยายามตอบสนองความต้องการนั้น เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจอันจะเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น



ภาพประกอบ 3 ภาพโมเดลความต้องการพื้นฐาน มาสโลว์

ที่มา: S.Worapol (2018)

Herzberg, 1979, อ้างอิงในยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) เป็นทฤษฎีจูงใจ เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกัน เป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง หรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นตรงตามระยะเวลาที่กำหนด และตรงตามมาตรฐานคุณภาพที่วางไว้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา วางแผน และปรับปรุงพัฒนาให้งานออกมาได้สำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะ จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) หมายถึง งานที่ท้าทาย ความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมียู 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สถานภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์การ หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ทฤษฎีของ Herzberg (1979) ได้รับความสนใจ และนำไปใช้อย่างกว้างขวางโดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการจูงใจให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์การ และกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยการออกแบบจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์การ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจในองค์การไม่แสวงหาผลกำไรที่มีลักษณะการดำเนินงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การใช้ร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ รวมถึงระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การไม่แสวงหาผลกำไรมุ่งเน้น สอดคล้องกับ บัณฑิต นิจถาวร (2564) ที่กล่าวไว้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานที่องค์การไม่แสวงหาผลกำไรควรคำนึงเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ดำเนินงานความวางตามหลักธรรมาภิบาลที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ในวงกว้างทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานขององค์การไม่แสวงหาผลกำไรนั้นเน้นที่กระบวนการทำงานเป้าหมาย และผลลัพธ์ของงานที่ได้ดำเนินงาน ดังนั้นการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ในทฤษฎีของ Herzberg (1979) ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการดำเนินงานในองค์การไม่แสวงหาผลกำไรมาใช้เป็น

ปัจจัยเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones, 1964, อ้างอิงในสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมของพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สิริอร วิชชาวุธ, 2544, อ้างอิงในสมหญิง เปี่ยมฤทัย (2556) กล่าวถึงสภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้เท่ากับความรู้ความสามารถของบุคคล เช่น ถ้าปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเหมาะสม แต่ไม่มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมไม่มีความพร้อมที่จะเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมแบบนี้ อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

สาคา สุขศรีวงศ์, 2550, อ้างอิงในอภิญา เจริญศรี (2557) ได้กล่าวว่า “สภาพแวดล้อมภายใน คือปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์กรและสามารถกำหนดหรือควบคุมได้ คือระบบงาน ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก และวัฒนธรรมองค์กร”

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดีมีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มี ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วย หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้น และต้องการที่อยากจะทำปฏิบัติงาน

องค์ประกอบและลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moss, 1986, อ้างอิงในทรวงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วม

และความผูกพันของบุคคลต่องาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน พนักงานภายใต้ความดูแลและการกระตุ้นให้หัวหน้างานสนับสนุน ซึ่งมิตินี้มีมาตราย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ

1.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) คือลักษณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เช่น การมีส่วนร่วมและมีโอกาสในการเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความมั่นใจในตนเองสูงขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสนทนา การต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคน ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นและการทำงาน ก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานรู้สึกสบายใจ สนุกในการทำงาน มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันภายในองค์กร หากมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร พร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข และผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่หัวหน้างานสนับสนุนการทำงานของพนักงานภายใต้ความดูแล และมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การสนับสนุนนี้เป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเมื่อลูกจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ จะมีการชมเชยให้รางวัลหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและส่งเสริมให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. มิติ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน (Personal Development Dimension) ซึ่งมิตินี้จะใช้ในการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติ บุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจะวัดการทำงานแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 การมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) เกี่ยวข้องกับลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่

จะใช้ความคิดริเริ่มและการ ตัดสินใจของตนเองจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่า พนักงานจะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) คือ ลักษณะบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการวางแผนปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนสำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ตามวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) คือ ลักษณะของบรรยากาศการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่เร่งด่วน และต้องแข่งกับเวลา โดยแรงกดดันในการทำงาน อาจเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น ภูมิอากาศ สถานที่ทำงาน หรือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้นำ ผู้บังคับบัญชา หรือกฎระเบียบ ข้อกำหนดบังคับที่เข้มงวด ซึ่งการทำงานที่มีความกดดันในการทำงานสูง อาจส่งผลต่อผลของงานที่อาจไม่ดีตามเป้าที่วางไว้

3. มิติการคงไว้ด้วยระบบ (System Maintenance Dimension) ซึ่งจะใช้ประเมินความชัดเจนในขอบเขตหน้าที่ ตำแหน่ง รวมถึงความรับผิดชอบของงานที่ได้รับ กฎระเบียบข้อบังคับ และรูปแบบของการทำงานภายในองค์กร แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ

3.1 ความชัดเจน (Clarity) คือ บรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างมีความคาดหวังในผลลัพธ์งาน มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน รวมถึงมีการแจ้งกฎข้อบังคับกฎระเบียบวิธีการทำงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง หากพนักงานทราบในกฎการทำงานอย่างชัดเจนและเข้าใจ ความขัดแย้งในการทำงานจะลดน้อยลง

3.2 ด้านการควบคุม (Control) คือ ลักษณะการดูแลให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงานภายใต้ข้อกำหนดกฎระเบียบที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่การควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อบังคับการทำงานควรมีความเหมาะสมและยืดหยุ่นได้ หากมีการควบคุมที่มากเกินไปความเหมาะสม จะทำให้พนักงานลูกจ้างเกิดความกดดันและความเครียด ซึ่งอาจจะทำให้ผลการทำงานไม่มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ (Innovation) เน้นให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบ วิธีการทำงานให้มีความแปลกใหม่ ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (Physical Comfort) คือ ลักษณะบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้เกิดความสบายใจ โล่งใจ บรรยากาศทำงานภายในองค์กร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีความเหมาะสมอำนวยความสะดวกในการทำงานจะช่วยให้พนักงานเกิดความพอใจ และสบายใจในการทำงาน

Glimer, 1973, อ้างอิงในวิภาพร สิงห์บุตร (2561) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ ความมั่นคงในการทำงานที่ได้มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน จากผู้นำในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความอบอุ่นใจ สบายใจ และรู้สึกปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กร งานวิจัยพบว่า คนที่มีการศึกษาหรือพื้นฐานความรู้ต่ำจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานมากกว่าคนที่มีความรู้และการศึกษาที่สูง

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือ การมีโอกาสพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน องค์กรสนับสนุนพนักงานในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือนอย่างเท่าเทียมยุติธรรม มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงาน พิจารณาตามผลงานจริง ให้การยอมรับและยกย่องเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดีเหมาะสม รวมถึงมีการสนับสนุนพัฒนาความสามารถทักษะความรู้ของพนักงานให้สูงขึ้น จากการฝึกอบรมให้ความรู้หรือการให้การศึกษาต่อกับพนักงานที่มีความโดดเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) คือ ลักษณะโครงสร้างภายในขององค์กร ประกอบไปด้วยการวางแผน แนวทางการปฏิบัติงาน นโยบายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในองค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) คือ เงินเดือนค่าจ้าง ที่ได้เป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน มีความยุติธรรม เหมาะสมกับเนื้องานหรือขอบเขตงานที่กำหนด

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพความรู้ความสามารถของพนักงาน มีความท้าทายความรู้ความสามารถ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ได้รับการดูแลจากหัวหน้างาน หัวหน้างานให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบการทำงาน แนะนำเอาใจใส่พนักงาน ให้คำแนะนำ แนวทางการพัฒนาในสายงาน หากมีการนิเทศงานที่ดีพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานและพัฒนางานที่ ทำออกมาได้อย่างดี

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การ ได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายกันของกลุ่มบุคคล ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำงาน มีความรู้จักหน้าที่ขอบเขตของตน มีความสามัคคีในการทำงานภายในกลุ่มภายในทีม

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กร กำลังดำเนินการอยู่ และวางแผนไว้ในอนาคต การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน และ ผู้บังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคล ต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ บรรยากาศสภาพแวดล้อม ที่มีความเหมาะสม มีระบบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้พร้อมใช้งานเสมอ สถานที่ทำงาน อากาศถ่ายเท ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างเพียงพอ มีระยะเวลาทำงานเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เช่น ที่จอดรถ ห้องอาบน้ำ เป็นต้น

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ ผลประโยชน์ที่ ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่ได้รับ เช่น ค่าเดินทาง การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ ประกันภัย ประกันสุขภาพ เป็นต้น

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึก ของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียง ที่ ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เชื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Schultz&Schultz, 2002, อ้างอิงในศุภลักษณ์ พรหมศร (2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Working Condition) ได้แก่ ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ความสะดวกในการเดินทาง รวมไปถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ที่เหมาะสมในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Working Condition) คือ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก ลักษณะการทำงาน เช่น การทำงานเต็มเวลา ทำงานเป็นกะ และทำงานแบบไม่เต็มเวลาขึ้นอยู่กับภาระงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Working Condition) คือ ลักษณะของงานที่มีผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความอ่อนล้าทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน มีความผิดพลาดในการทำงานสูง ทำให้เกิดอัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นมีการกล่าวถึงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร การดำเนินงานและการวางแผนงานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญนั้นปัจจัยสภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลในองค์กรและผู้นำองค์กรหรือผู้นำในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้นในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์งานที่วางไว้ ผู้บริหารเป็นทุกสิ่งทุกอย่างขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และผู้บริหารเปรียบเสมือนหน้าตาที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรต่อผู้คนด้านนอก ปวีณนุต อูรเคนทร์ (2560) ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกให้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moss (1986) โดยให้ปัจจัยมิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Mondy&Noe, 1996, อ้างอิงในกฤติยา จินตเศรณี (2557) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

Dessler, 1997, อ้างอิงในกรรณิการ์ สุวรรณศรี (2559) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หมายถึง นโยบาย และการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550, อ้างอิงในปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management-HRM) ว่าเป็นกิจกรรมการออกแบบ เพื่อจัดหาและร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยแสดงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (Training and Development) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) สุขภาพและความ

ปลอดภัย (Health and Safety) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

สมัยศ. แยมเฟื่อน (2551) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริการต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการในด้าน การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจให้มีความเท่าเทียมและเกิดความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสำคัญ

4.2 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สุเมธ เดียววิศเวศ, 2531, อ้างอิงในฐนิชา คงประเสริฐ และ ปรีชา คำมาตี (2563) ได้ให้ทัศนะว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือจะต้องมีการอบรมก่อน จึงจะทำงานได้นอกจากนี้เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้ส่วนราชการสามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศ

พะยอม วงศ์สารศรี, 2542, อ้างอิงในนภัสภรณ์ มูลสิน (2561) การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือรัฐบาล หรืองานธุรกิจเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในแต่ละองค์การจะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมาย ดังนั้นในแต่ละองค์การจึงต้องมี “บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการ เจ้าหน้าที่ หรือพนักงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยทั่วไปการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจขนาดใหญ่ ๆ จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นอย่างดี เช่น มีการกำหนดพื้นฐานความรู้มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่ง เมื่อปรากฏว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประจำต่อไป แต่การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานดังกล่าวแม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้อย่างดี แต่ก็ไม่ได้เป็นการคัดเลือกบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป ทั้งนี้เพราะปัจจุบันนี้

วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมากได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าได้อย่างดี ดังนั้นคนที่เคยเหมาะสมอยู่ในระยะแรกเข้าทำงานอาจกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมไปได้โดยง่ายในระยะเวลาต่อมา ประกอบกับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานไปนาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่าย ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะน้อยลง ดังนั้นหากมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถความชำนาญและให้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ย่อมทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นอันเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไพโรจน์ อุลัด, 2548, อ้างอิงในว่าที่ รต.หญิงเพ็ญภา ปาละปิน (2557) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ

1. องค์กรที่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรที่มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาและเติบโต หากผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการคัดเลือก และรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับตำแหน่งขอบเขตหน้าที่งานเข้ามาอยู่ในองค์กร จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโต และบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางไว้
2. องค์กรที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หากพนักงานมีความพึงพอใจในขอบเขตการทำงานที่ได้รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการจะส่งผลให้การทำงานในองค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร
3. การจัดสรรงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ช่วยให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาพนักงาน การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้ายงาน ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลัก เพื่อให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด
4. พนักงานที่ทำงานในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาและเติบโตได้
5. การเข้าใจและการรักษาผลประโยชน์ของพนักงานกับองค์กร องค์กรกับสังคม ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในองค์กร และประโยชน์สุขในสังคม
6. ในสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอัปเดตความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ทักษะ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

7. องค์กรเป็นส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทนเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายหรือพบเจอกับปัญหาขณะปฏิบัติงาน หรือทำงานครบระยะเวลาที่เกษียณต้องออกจากงาน เพื่อให้สมาชิกมีความพึงพอใจ การดำเนินงานในลักษณะนี้ยังส่งผลกระทบต่อการให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจ และรับรู้ถึงการเอาใจใส่ในการรักษาบุคลากร ซึ่งเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อสมาชิกในสังคมให้ยอมรับและศรัทธาองค์กรมากยิ่งขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนจัดการกับปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานขององค์กร คือ บุคคล ที่ทำหน้าที่ในการจัดการวางแผน และดำเนินงานให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ขวัญและกำลังใจของบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงความชัดเจนของนโยบาย แนวทางการทำงาน พันธกิจขององค์กรก็เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหากำไร

4.3 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Nadler&Wiggs, 1989, อ้างอิงในเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

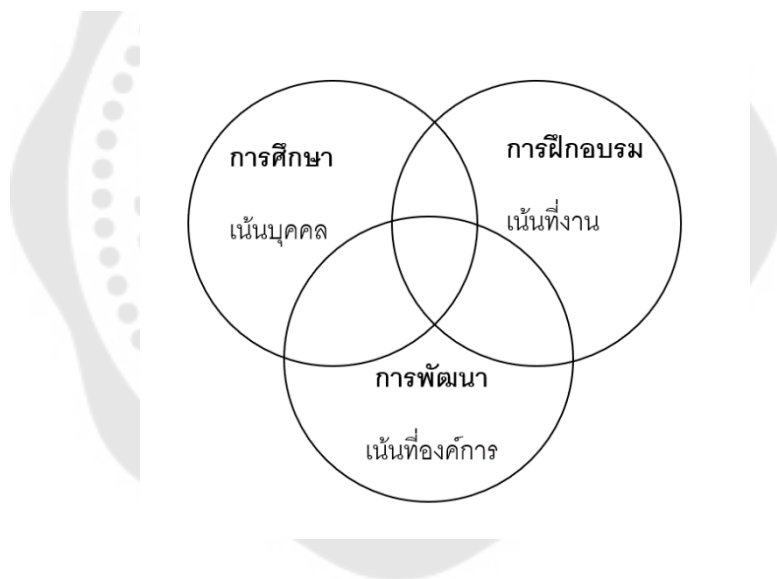
1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่

แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

दनัย เทียนพุดม, 2527, อ้างอิงในพหุโล และ วรคามิน (2559) มีความเห็นสอดคล้องกับ Nadler และ Wiggs ว่าขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ภาพขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: (พหุโล และ วรคามิน, 2559)

การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมาก และเพื่อให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร, 2545, อ้างอิงในพหุโล และ วรคามิน, 2559) ตามตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงความแตกต่างของการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

รายละเอียด	จุดเด่น	การพิจารณา เชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราการเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	การปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	ในอนาคตซึ่งแต่ละ คนต้องเตรียมศึกษา	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	การปฏิบัติงาน ในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานหรือ กิจกรรมองค์กรใน อนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

ดังนั้น จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานของ องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพและทักษะความรู้ความสามารถ

4.4 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource management) เป็นการบริหาร องค์กรให้มีความได้เปรียบในการแข่งขันตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาในองค์กร การพัฒนา และ อำนวยรักษาคนในองค์กร จนกระทั่งออกจากองค์กรไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขใน สังคม (พิชิต เทพวรรณ, 2554, อ้างอิงในปรีชา คำมาดี, จีราวรรณ คงคล้าย, และ เฉลิมชัย กิตติ ศักดิ์นาวิน, 2560) ได้รวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Model) สรุปได้ว่าแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกลุ่มนัก คิดในสหรัฐฯ (America Model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America Model) สำหรับนักคิดกลุ่มนี้

สามารถแบ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยแต่ละตัวแบบมีลักษณะดังนี้

1.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) หรือที่ เรียกว่าตัวแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism)” เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดย เบียร์และคณะ (Beer et al) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard School) ซึ่งโบซอล (Boxall) ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่กล่าวว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์การมีวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่าต้องการให้พนักงานในองค์การเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องที่กล่าวมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม สำหรับตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดจะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1.1 ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยทั้งจากภายใน และภายนอกองค์การ ได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงาน สภาพแรงงาน เทคโนโลยี และกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1.2 ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การ (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความเกี่ยวข้องกับองค์การเหล่านี้ ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์การที่สอดคล้อง และเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.1.3 นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1.1.3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee Influence) ประกอบไป

ด้วย การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ

1.1.3.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) ในเรื่องเกี่ยวกับการเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการทำงาน และการพิจารณาดีความชอบ

1.1.3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

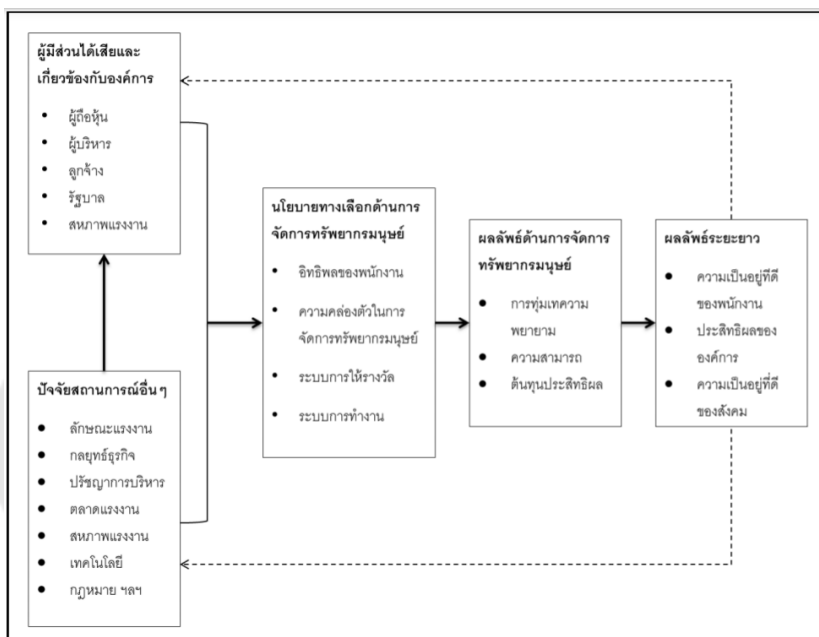
1.1.3.4 ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงาน หรือการเสนอความ ต้องการในงานที่ถนัด และทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรง และกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงาน

1.1.3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเท ความพยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการที่องค์กรมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์การทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์การยาวนานขึ้น องค์กรมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

1.1.3.6 ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กร เป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้น และเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์กรคือ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์กรสูงขึ้น และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) คือสิ่งที่พนักงานมีการทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร
2. สมรรถนะ (Competence) คือเรื่องของความเหมาะสมและเพียงพอ ในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ
3. ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร



ภาพประกอบ 5 ภาพตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก (ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิศย์, 2559)

1.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan Model of HRM) หรือเรียก อีกชื่อหนึ่งได้ว่าเป็นตัวแบบ “การจัดการนิยม (Managerialism)” กล่าวคือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้น สำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดย ฟอมเบิร์ตและคณะ (Fombrun et al) ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจากสำนักกวีซามิชิแกน (Michigan School) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ ขององค์กรจะต้องเป็นไปใน

ทิศทาง เดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์การ สำหรับแนวคิดนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็น “ตัวแบบเทียบเคียง (Matching Model)” ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

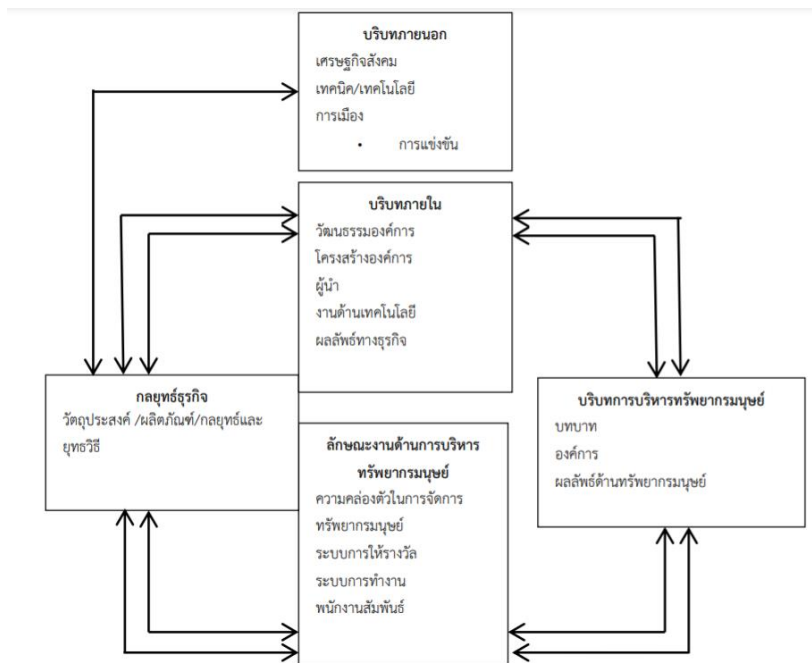
1.2.1. ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหา และเลือกสรร บุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์การให้มีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการที่กำหนด

1.2.2. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2.3. ขั้นตอนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัล ให้คำ ชมเชยยกย่อง กับผลงานที่เกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ในองค์การ

1.2.4. ขั้นตอนฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ มุมมองในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานตรงตามเป้าหมาย หน้าที่งานที่วางไว้

2. ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model) สำหรับกลุ่มนัก คิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์ วิค (Warwick Model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ โดย เฮนดรีและเพ็ตตีกริว (Hendry and Pettigrew) ที่ ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ของ องค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิค เป็นความ พยายามที่จะบูรณาการขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง และกลยุทธ์ธุรกิจ



ภาพประกอบ 6 ภาพตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British Model)

ที่มา: (ยุคต้นทวินิชชัย, 2560)

3. หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Hard Human Resource Management Function) Werner, Schuler and Jackson, 2012, อ้างอิงในกรณีการ สุวรรณศรี (2559) กล่าวว่าองค์การทั้งหลายแตกต่างกันในหลาย ๆ อย่างเช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การ รวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์การก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น ค่าจ้างที่จูงใจพนักงานของแต่ละที่ แต่หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นและต้องใส่ใจเป็นพิเศษประกอบด้วยหน้าที่ โดยสรุปดังนี้

3.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์การกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์การ

3.2 การวิเคราะห์งาน (job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจ และพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงาน เพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน และความสำเร็จขององค์การระยะยาว

3.3 การสรรหาและการบำรุงรักษา (recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษา พนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้เข้ามา พร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

3.4 การคัดเลือก (selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือก ลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนการทำงานได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

3.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (training and Development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะความรู้ และประสิทธิภาพการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน พัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ เพื่อรองรับงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอาชีพได้

3.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงาน และจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (compensation)

3.7 การจ่ายค่าตอบแทน (compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงสำคัญต่อองค์กร

3.8 การจ่ายตามความสามารถ (pay for Performance) องค์กรอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่าง ๆ ให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของเงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือน และผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

4.5 แนวคิดความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สราวภูมิ, 2529, อ้างอิงในมัทนา โมรากุล (2555) ความพึงพอใจของคนเป็นสิ่งสำคัญต่อผลสำเร็จและประสิทธิภาพของงานองค์กรจำเป็นต้องเอาใจใส่ต่อความต้องการคนในองค์กร เมื่อคนได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรในกิจกรรมการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว ย่อมมีจิตอุทิศเพื่องาน ไม่เบื่องาน มีความพอใจในงานที่ตนทำอย่างเต็มที่ และความมุ่งมั่นในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและพิชิตเป้าหมายขององค์กรได้

Farrington, 2014, อ้างอิงในวิภาพร อุปถัมชาติ (2558) ความพึงพอใจในงาน ถือเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการรักษา และดึงดูดให้พนักงานทำงานกับองค์กรไปได้อย่างยาวนาน ซึ่งการที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานจะแสดงความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การร่วมมือ และประสานงานกันระหว่างสมาชิก ซึ่งทำให้พนักงานสามารถสร้างงานที่มีผลิตภาพ และเกิดประสิทธิภาพโดยรวมทั้งองค์กรได้ หลายบริษัทจึงมีความพยายามที่จะโน้มน้าวจิตใจของพนักงานทุกคนให้มีความเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานโดยรวมทั้งบริษัทประสบผลสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

วรวงศ์ มหาโพธิ์, 2547, อ้างอิงในโนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559) องค์กรที่มีประสิทธิภาพ หรือองค์กรที่มีสุขภาพที่ดีจะมีลักษณะคือ ทุกคนทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ทศพล วงศ์ทะกัณท์, 2550, อ้างอิงในฐานิตา อ่วมฉิม และ ดร. มณฑา จำปาเหลือง, 2557) อันเกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวอย่างประการหนึ่งว่า องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว

ทองคำ ศรีเนตร และ ภคิน ไชยช่วย (2561) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน เป็นธรรมชาติ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม ถือเป็นกลไกสำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และยังเป็นเครื่องมือกระตุ้นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนงานที่สำคัญอย่างมากในการดำเนินงานขององค์กรทั้งองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ เอกชน รวมไปถึงองค์กรไม่แสวงหากำไร การบริหารดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรควรมีการจัดสวัสดิการในองค์กรด้วยความสมดุล กระตุ้นหลักการและอุดมการณ์ขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการสำหรับผู้นำในโครงการองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ญัฐธิดา จุมปา, สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณนิกิจ, และ สุทธิพร เปี่ยมสุวรรณนิกิจ (2560) ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตัวแบบหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Hard Human

Resource Management Function) ของ Werner, Schuler and Jackson, (2012) มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เนื่องจากตัวแบบดังกล่าวกล่าวถึงความแตกต่างในแต่ละองค์กร รวมถึงตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติจึงต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร และลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะในงานดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีการดำเนินงานที่แตกต่างกันไปตามโครงการที่ปฏิบัติถึงแม้จะอยู่ภายใต้องค์กรเดียวกันก็ตาม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

5.1 ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

Zaleaniket al., 1958, อ้างอิงในวุฒิพงษ์ ปีคาน (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น เป็นปฏิบัติจะต้องการตอบสนองของความต้องการภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางภายนอก 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) รักษาระเบียบวินัย ในการทำงาน 6) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 7) งานเชื่อถือได้ฉบับล้นมีคุณภาพและลงทะเปียนเป็นหลักฐาน 8) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการงานอย่างทั่วถึง 9) งานสำเร็จ ทันเวลา 10) ผลของงานได้มาตรฐาน 11) การดำเนินงานสามารถยึดมาตรฐานได้ 12) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน 13) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Petersen and Ploeman, 1953, อ้างอิงในสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงษ์ (2558) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมี การสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพตรงตามที่กำหนดหรือวางแผนไว้ ซึ่งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต้องได้มีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าที่สุด ผลของการปฏิบัติงานต้องมีความถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่กำหนด และใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่รวดเร็วเหมาะสม

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลของงานที่ได้รับต้องเป็นไปตามมาตรฐานเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรที่กำหนด ผลของงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่ บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้

โดยผลงานที่ออกมา นั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) คือ เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

จะต้องมีการกำหนด อย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายของส่วนการดำเนินงานทั้งหมด

จะต้องเพียงพอ และมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยต้องมีค่าใช้จ่ายในการทำงานให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรด้านบุคคล ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และการเงินต้นทุนที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการ ผูกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

Ryan and Smith, 1954, อ้างอิงในพัชรกัญญ์ เมธาจักรเกียรติ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) เป็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างผลงานที่ได้รับกับปัจจัยที่ลงทุนไป โดยประสิทธิภาพการทำงานอาจวัดได้จากพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล เปรียบเทียบกับผลลัพธ์ของงานที่ได้รับ

Certo, 2002, อ้างอิงในอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพ มุ่งทำให้เกิดการ“ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

กันตยา เพิ่มผล, 2541, อ้างอิงในสายรุ้ง บุบผาพันธ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของพนักงานหรือผู้ร่วมงานให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของตัวบุคคลพนักงาน และต่อการดำเนินงานขององค์กร ข้อแรกก่อนการที่บุคคลจะเข้ามาทำงานในองค์กร บุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่หน้าที่ตำแหน่งที่องค์กรกำหนด โดยตัวบุคคล

ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะการทำงานของตนเอง เพื่อให้มีความเหมาะสมตรงตามตำแหน่งงานที่องค์กรกำหนด สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานขององค์กรได้ หลังจากที่บุคคลเข้ามาทำงานภายในองค์กรแล้ว จะมีความรับผิดชอบขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามประสิทธิผลขององค์กรที่วางไว้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544, อ้างอิงในวัชรภรณ์ ไบยา (2557, หน้า 12) พูดว่า ประสิทธิภาพ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยจะประเมินจากปริมาณงานที่ทำ คุณภาพของผลลัพธ์งาน วิธีการจัดการทำงาน ทรัพยากรที่ใช้ไป องค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์กรทำงานที่มีปริมาณมาก และงานที่ได้คุณภาพสูง มีการใช้ทรัพยากร เวลา แรงงาน และ ขั้นตอนการทำงานที่น้อย

วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546, อ้างอิงในสรารุช แซ่ตั้ง, จิตาภา ธิศิริกุล, และ วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์ (2561, หน้า 366) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายการทำงานที่กำหนด ประสิทธิภาพสามารถวัดได้ในรูปแบบของต้นทุน หรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไป เมื่อเทียบกับผลลัพธ์งานที่ได้ เช่น ต้นทุนแรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

Mager and Besch, 1967, อ้างอิงในอรสุตา ดุสิตรัตนกุล (2557) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว คือ การที่บุคคลสามารถแยกความแตกต่าง หรือเห็นข้อแตกต่างในการทำงาน สามารถเรียบเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ทำก่อนหลังได้ ระบุความสำคัญของการดำเนินงาน รวมถึงลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานได้

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา คือ ความสามารถของบุคคลที่พูดถึงกระบวนการในการคิด การวางแผน ในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน เมื่อพบเจอกับอุปสรรคต่าง ๆ สามารถมีกระบวนการลำดับความคิดในการหาสาเหตุ และระบุแนวทางการแก้ไขปรับปรุงได้

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการรู้ลำดับขั้นตอนในการทำงาน สามารถจดจำลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งเป็นความสามารถเชิงสติปัญญาในการปฏิบัติงานของบุคคล

4. ความสามารถในการดัดแปลง คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการประ

ยุคที่ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ การใช้เครื่องมือในการทำงาน เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและสามารถเสร็จสิ้นได้ในระยะเวลาที่กำหนด

5. ความสามารถในการพูด คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการสื่อสารข้อมูล การติดต่อ สื่อความรู้ ความเข้าใจ ในการทำงานภายในองค์กร ซึ่งความสามารถในการพูดมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสามารถวัดได้จากจำนวนปริมาณงานที่สำเร็จหรือเสร็จสิ้น คุณภาพงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่เสียไป สอดคล้องกับ สายฝน เลหาะวิสุทธิ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์กรใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน รวมไปถึงองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรต้องอาศัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงานทางธุรกิจ ได้แก่ คน ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะการดำเนินงานใด ๆ จะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายได้ต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดการ ซึ่งจะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานมากที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบด้านเงิน วัสดุวัตถุดิบ และวิธีการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าจากปัจจัยพื้นฐานทั้งหมด คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละแห่งว่าจะมีการจัดการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการใช้คนอย่างไร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ในส่วนขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ประสิทธิภาพในการทำงานสามารถประเมินได้จากโครงการที่ได้ปฏิบัติรวมถึงความสำเร็จในการดำเนินการของโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรได้รับผิดชอบ ปัจจุบันมีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเรียกว่า การประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความท้าทายอย่างมากต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้วิจัย เป็นประเด็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะทำให้ผลการดำเนินงานและผลกระทบทางสังคมออกมาเป็นตัวเลขซึ่งเป็นเรื่องยากในทางการประเมินผลกระทบที่ออกมาเป็นคุณค่าด้านเศรษฐกิจและสังคม วิสารทสกุล (2556) ซึ่งการดำเนินงานต้องอาศัยปัจจัยคน เงินทุน เวลา เป็นหลักในการประเมินประสิทธิภาพการทำงานออกมาเป็นตัวเลขที่ชัดเจน ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดประสิทธิภาพการในการทำงานของ Petersen และ Plowman, (1953) ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ และค่าใช้จ่าย ที่สอดคล้องกับแนวทางการ

ประเมินผลประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรที่จะนำมาใช้
ในการศึกษาปัจจัยส่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร
กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ข้อมูลพื้นฐานพื้นฐานเกี่ยวกับสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เป็นสมาคมสาธารณประโยชน์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี
พ.ศ.2517 โดยคุณวิชัย วีระไวทยะ มีเป้าหมายการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมฟื้นฟู และ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในเขตเมืองและชนบท มีการดำเนินโครงการต่าง ๆ มา
มากกว่า 300 โครงการอย่างต่อเนื่อง โดยการรับการสนับสนุนและร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ
เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวง
อุตสาหกรรม กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ได้รับการยกย่องจาก The Global Journal เป็น 1 ใน
100 องค์กรสาธารณประโยชน์ดีเด่น (The Best NGOs) ลำดับที่ 39 ของโลก (สมาคมพัฒนา
ประชากรและชุมชน, 2564)

6.1 วัตถุประสงค์สมาคม

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับการดำรงชีพของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้น
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชน มีความคิด มีการกำหนด
บทบาทหน้าที่ และส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง
3. เพื่อส่งเสริมงานในด้านการพัฒนาแก่ชุมชนต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับ
การใช้ชีวิตในชนบท เน้นการดำเนินงานด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมด้านการใช้และการ
อนุรักษ์พลังงานของประชาชนในชุมชน ต่างๆ ให้ดีขึ้น
4. เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับด้าน
ประชากรศาสตร์ การวางแผนครอบครัว และการพัฒนาชุมชนกับประเทศต่าง ๆ
5. เพื่อจัดตั้งสถานสงเคราะห์เด็ก ช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาส
6. เพื่อจัดให้ได้มาในการถือกรรมสิทธิ์และจำหน่ายจ่ายโอน ซึ่งอสังหาริมทรัพย์
เพื่อการพัฒนาในเขตชนบทและเขตเมือง
7. เพื่อการจัดทำนิติกรรมใดๆ อันรวมถึงการค้าประกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริม
สนับสนุนการดำเนินงานของทางราชการ หรือกิจการในเครือสมาคมฯ หรือ หน่วยงานอื่น เพื่อ
เอื้ออำนวยให้เกิดประโยชน์ ต่องานด้านพัฒนาชุมชน การสร้างงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท

8. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

6.2 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ที่มุ่งให้โอกาสและสร้างความเข้มแข็งให้กับ คนยากจนและผู้ด้อยโอกาส ในการดำรงชีวิตอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

6.3 พันธกิจ

สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ที่จะเป็นองค์กร เอกชนสาธารณประโยชน์ระดับแนวหน้า ด้วยการริเริ่มศึกษาค้นคว้าเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร บริการ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการวางแผนครอบครัว สุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม การ บรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาชุมชนทั้งในเขตเมืองและชนบท เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็น อยู่ของประชาชนผู้ด้อยโอกาสให้ดีขึ้น อันเป็นการสนับสนุนงานของรัฐบาลตามแผนพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเน้นที่การมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเองของชุมชน ทั้งนี้อาศัย ความร่วมมือ และประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกกระดับ ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะทำหน้าที่ เป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จแก่กลุ่ม บุคคลและองค์กรที่สนใจทั้งในและนอกประเทศสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนได้ให้ ความสำคัญอย่างสูงต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสุขและ สนุกกับการทำงานต่อส่วนรวมและประเทศชาติ มีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการในทุกๆ ด้านให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงเป็นปึกแผ่นขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศใน การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัย ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสส์จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของ

บุคลากรส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีอิทธิพลกับระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอิทธิพลระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างและด้านความสามารถ และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านสถานภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคนอื่น ๆ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก

ไปหาน้อย อันประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพบว่า องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนรวมทั้งสิ้น 180 คน (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Taro Yamane (สมยศ แยมเมือง, 2551) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ = 5%

แทนค่า $n = \frac{180}{1+(180)(0.05)^2}$

= 124 คน

ดังนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 124 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 6 คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 130 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามพื้นที่ในการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งมีทั้งหมด 10 พื้นที่ โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละพื้นที่ มีสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{ขนาดพนักงานทั้งหมดในพื้นที่}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

พื้นที่	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. กรุงเทพมหานคร	50	36
2. เชียงใหม่	10	7
3. เชียงราย	13	9
4. ขอนแก่น	15	11
5. มหาสารคาม	12	9
6. บุรีรัมย์	25	18
7. นครราชสีมา	18	13
8. ราชบุรี	10	7
9. กาญจนบุรี	15	11
10. กระบี่	12	9
รวม	180	130

2. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานผู้ปฏิบัติงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ในแต่ละพื้นที่ทั้งหมด 10 พื้นที่ ซึ่งเป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่เต็มใจและสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งส่วนหนึ่งได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม รวมถึงการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 5 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่เป็นสองคำตอบให้เลือก (Dichotomous Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนมีพนักงานที่มีอายุระหว่าง 23 ปีถึง 65 ปี (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, 2564) และกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูลทั้งหมด 5 ชั้น (สมัยศ แยมเผื่อน, 2551) ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคชั้นคือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{65 - 23}{5} \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถแบ่งช่วงอายุในแบบสอบถามได้ดังนี้

2.1 23 – 30 ปี

2.2 31 – 38 ปี

2.3 39 – 46 ปี

2.4 47 – 54 ปี

2.5 55 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่เป็นสองคำตอบให้เลือก (Two Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส

ข้อที่ 4 การศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 ปริญญาตรี

4.3 ปริญญาโท

4.4 สูงกว่าปริญญาโท

ข้อที่ 5 ระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question) ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนมีพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 30 ปี (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, 2564) และกำหนดจำนวนขั้นของข้อมูลทั้งหมด 6 ขั้น (สมยศ แยมเพ็ญ, 2551) ดังนั้น ความกว้างของอันตรภาคขั้นคือ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคขั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ \text{ความกว้างของอันตรภาคขั้น} &= \frac{30 - 1}{6} \\ &= 10 \text{ ปี} \end{aligned}$$

1 เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง มาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ อันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21-5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
2.61-3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
1.00-1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ประกอบด้วย

- ด้านการมีส่วนร่วมในงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21-5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดีมาก
3.41-4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดี
2.61-3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับไม่ดี
1.00-1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับไม่ดีย่างมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย

- ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร จำนวน 4 ข้อ
- ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการจ่ายค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
- ด้านการประเมินผล จำนวน 3 ข้อ
- ด้านขวัญและกำลังใจ จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating scale ให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียวโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

5	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	มากที่สุด
4	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	มาก
3	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	ปานกลาง
2	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	น้อย
1	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21-5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก
2.61-3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อย
1.00-1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21-5.00	ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับดีมาก
3.41-4.20	ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับดี
2.61-3.40	ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับไม่ดี
1.00-1.80	ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับไม่ดีอย่างมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดของขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบในการพิจารณาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม
2. สัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและออกแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้องและให้คำปรึกษาเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และข้อบกพร่องของคำถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง ประมวลผลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ประมวลผลค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งในงานวิจัยนี้ยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 0.70 ขึ้นไป (สมยศ เข้มเฟื่อน, 2551) โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นแต่ละด้านเป็นดังนี้

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ	0.964
แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบงานที่ได้	0.896
แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงาน	0.709
แรงจูงใจในการทำงานด้านการเติบโตในการทำงาน	0.917
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน	0.976
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.967
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ	1.018
ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร	0.969
ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	0.901
ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.731

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทน	1.032
ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผล	1.013
ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจ	0.944
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.889

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหากำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยมีลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม
3. การลงข้อมูล (Data Entry) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)
4. การตรวจสอบข้อมูล (Data Cleaning) นำข้อมูลที่บันทึกลงในคอมพิวเตอร์ทั้งหมดมาตรวจสอบรายชื่อ เพื่อแก้ไขความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างลงข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่
 - 1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงาน และด้านการเติบโตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1: ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติหาความแตกต่างค่าที (t-test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 มีอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับเพศ และสถานภาพ ในกรณีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปจะใช้สถิติหาค่าความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance: One-way ANOVA) ใช้ทดสอบข้อมูลเกี่ยวกับอายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการ

วิเคราะห์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระหลายตัว โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง แต่จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (α-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของคำตอบ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)
ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-Test ทดสอบความแตกต่างสองกลุ่ม เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ และด้านสถานภาพ โดยมีสูตร ดังนี้

3.1.1 กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t มีชั้นความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ \bar{x}_i แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ i ; i = 1,2

s_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างจากทั้ง 2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; i = 1,2

3.1.2 กรณีความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2 + s_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ t มีค่าชั้นแห่งความอิสระ = v

$$v = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{s_1^2/n_1}{n_1-1} + \frac{s_2^2/n_2}{n_2-1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	\bar{x}_1	แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) เป็นแบบทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป มีสูตรดังนี้

3.2.1 ค่า F-test กรณีมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม(W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
	df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และในกลุ่ม (n-1)
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	$SS_{(W)}$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
	$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณการความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณการความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

$$LSD = t_{1-\alpha/2;n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	LSD	แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้จากกลุ่ม i และ j
	$t_{1-\alpha/2;n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบ t-distribution
	MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j
	α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsyth (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}} \text{ โดยค่า } MS_{(w)} \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) s_i^2$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsyth
	$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณการความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณการความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j
	N	แทน ขนาดประชากร
	s_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มตัวอย่าง i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution
	$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณการความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	\bar{x}_i	แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{x}_j	แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j

3.3 สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์การถดถอยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่มากกว่า 1 ตัวแปร การเพิ่มตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์จะเพิ่มความถูกต้องของการวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น และค่าความคลาดเคลื่อนของมาตรฐานของตัวประมาณค่า (Standard Error of Estimate) ลดลง สำหรับกรณีที่มีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม สมการถดถอยสามารถเขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \dots + \varepsilon_i$$

เมื่อ	Y_i	แทน ค่าของตัวแปรตามในการเก็บข้อมูลครั้งที่ i
	β_0	แทน ค่าเฉลี่ยตัวแปรตามที่ตัวแปรอิสระทั้งสองมีค่าเป็น 0
	β_i	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_i
	ε_i	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลครั้งที่ i

ทั้งนี้ค่า β_i เป็นค่าความคาดหวังของ Y ที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อ X_i เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าเท่าเดิม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทนค่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทนค่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
H_0	แทนค่า สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทนค่า สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
MS	แทนค่า ค่าเฉลี่ยบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทนค่า ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทนค่า ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทนค่า ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทนค่า ค่าสถิติทดสอบ F-test
P-value	แทนค่า ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
LSD	แทนค่า ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ
*	แทนค่า ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05
R	แทนค่า ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pearson Correlation)
R^2	แทนค่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
Adjusted R^2	แทนค่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error	แทนค่า ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสมาคม

พัฒนาประชากรและชุมชน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สมมติฐานข้อ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	40.0
หญิง	78	60.0
รวม	130	100.0
2. อายุ		
23 - 30 ปี	45	34.6
31 - 38 ปี	42	32.3
39 - 46 ปี	23	17.7
47 - 54 ปี	18	13.9
55 ปีขึ้นไป	2	1.5
รวม	130	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	80	61.5
สมรส	50	38.5
รวม	130	100.0
4. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	15.4
ปริญญาตรี	72	55.4
ปริญญาโท	32	24.6
สูงกว่าปริญญาโท	6	4.6
รวม	130	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
1 – 10 ปี	77	59.2
11 – 20 ปี	47	36.2
21 – 30 ปี	6	4.6
รวม	130	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
15,000 - 23,750 บาท	54	41.5
23,751 - 32,500 บาท	48	36.9
32,501 - 41,250 บาท	20	15.4
41,251 บาทขึ้นไป	8	6.2
รวม	130	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 130 คน จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 23 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคืออายุ 31 - 38 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 อายุ 39 - 46 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 อายุ 47 - 54 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมา 11 – 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และ 21 – 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 23,750 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 23,751 - 32,500 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รายได้ต่อเดือน 32,501 - 41,250 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และรายได้ต่อเดือน 41,251 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความถี่การกระจายตัวของข้อมูลไม่สม่ำเสมอและมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายตัวของข้อมูลมีความสม่ำเสมอและเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	40.0
หญิง	78	60.0
รวม	130	100.0
2. อายุ		
23 - 30 ปี	45	34.6
31 - 38 ปี	42	32.3
39 ปีขึ้นไป	43	33.1
รวม	130	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	80	61.5
สมรส	50	38.5
รวม	130	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน	ร้อยละ
4. การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	15.4
ปริญญาตรี	72	55.4
สูงกว่าปริญญาตรี	38	29.2
รวม	130	100.0
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
1 – 10 ปี	77	59.2
11 – 20 ปี	53	40.8
รวม	130	100.0
6. รายได้ต่อเดือน		
15,000 - 23,750 บาท	54	41.5
23,751 - 32,500 บาท	48	36.9
32,501 บาทขึ้นไป	28	21.5
รวม	130	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 130 คน จำแนกตามตัวแปรดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 23 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 รองลงมาคือมีอายุ 39 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และอายุ 31 - 38 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 23,750 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือน 23,751 - 32,500 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และรายได้ต่อเดือน 32,501 บาทขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงาน และด้านการเติบโตในการทำงาน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านการได้รับการยอมรับ			
1. การได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และบุคคลภายนอกองค์กรอยู่เสมอ	4.23	0.641	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็น	4.16	0.540	มาก
3. ผลการทำงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ที่มีส่วนได้ประโยชน์จากงาน	4.25	0.588	มากที่สุด
รวม	4.22	0.552	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้			
4. สามารถทำงานลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	4.42	0.540	มากที่สุด
5. มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.32	0.610	มากที่สุด
6. ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับอย่างเต็มที่	4.38	0.534	มากที่สุด
รวม	4.37	0.416	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านลักษณะงาน			
7. งานที่ได้ปฏิบัติมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.34	0.604	มากที่สุด
8. รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีคุณค่าต่อองค์กร ชุมชน และสังคม	4.30	0.618	มากที่สุด
9. งานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไอเดียใหม่ ๆ และความท้าทายกับอุปสรรคอยู่เสมอ	4.23	0.564	มากที่สุด
รวม	4.29	0.397	มากที่สุด
ด้านการเติบโตในการทำงาน			
10. ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.16	0.607	มาก
11. งานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้น	3.99	0.731	มาก
12. สามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ได้จากงานหรือโครงการที่ปฏิบัติ	4.15	0.616	มาก
รวม	4.10	0.513	มาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.24	0.347	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงาน และด้านการเติบโตในการทำงาน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 4.29 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนด้านการเติบโตในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อสามารถทำงานลุล่วงได้

ตามเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.32 ตามลำดับ

ด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้องานที่ได้ปฏิบัติมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติมีคุณค่าต่อองค์กร ชุมชน และสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และงานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไอเดียใหม่ ๆ และความท้าทายกับอุปสรรคอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ผลการทำงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ที่มีส่วนได้ประโยชน์จากงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ การได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และบุคคลภายนอกองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16

ด้านการเติบโตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการเติบโตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อการได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ สามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ได้จากงานหรือโครงการที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน			
1. การเข้าร่วมประชุมและติดตามโครงการอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.550	ดีมาก
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานเสมอ	4.36	0.571	ดีมาก
3. การเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรหรือชุมชนจัดขึ้นเสมอ	4.41	0.593	ดีมาก
รวม	4.46	0.430	ดีมาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน			
4. การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องในงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.33	0.562	ดีมาก
5. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	4.20	0.519	ดี
6. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และความช่วยเหลืออยู่เสมอ	4.32	0.571	ดีมาก
รวม	4.28	0.446	ดีมาก
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ			
7. การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเป็นอย่างดี	4.21	0.593	ดีมาก
8. หัวหน้างาน และผู้นำชุมชนให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ	4.22	0.601	ดีมาก
9. หัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน	4.28	0.571	ดีมาก
รวม	4.24	0.488	ดีมาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.33	0.330	ดีมาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การพบว่า

สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 4.24 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานโดยรวมอยู่ในดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อการเข้าร่วมประชุมและติดตามโครงการอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.61 รองลงมาคือการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรหรือชุมชนจัดขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.36 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีมากในข้อการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องของในหน้าที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเสมอ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และ 4.21 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร			
1. การรับพนักงานมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.12	0.784	มาก
2. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ และปริมาณงานที่เหมาะสม ยุติธรรม	4.09	0.628	มาก
3. การวางแผนระบบการมอบอำนาจและมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.01	0.721	มาก
4. การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และงานตามที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน	4.05	0.740	มาก
รวม	4.07	0.601	มาก
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร			
5. การกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ไว้ชัดเจน	3.98	0.772	มาก
6. จำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.96	0.801	มาก
7. การกำหนดวางแผนตำแหน่งงานที่สรรหาไว้ชัดเจน	3.98	0.731	มาก
รวม	3.97	0.671	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร			
8. การจัดอบรม สอน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.561	มากที่สุด
9. จัดให้มีแนวทางในการศึกษาต่อในด้านสายงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.659	มาก
10. จัดการอบรมในการพัฒนาความรู้ต่อยอดความสามารถในงานเสมอ	4.22	0.486	มากที่สุด
รวม	4.16	0.436	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน			
11. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.686	มาก
12. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย	4.06	0.734	มาก
13. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงาน	4.06	0.713	มาก
รวม	4.08	0.606	มาก
ด้านการประเมินผล			
14. การประเมินผลงานจากคุณภาพงาน และปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.652	มาก
15. การประเมินผลงานที่ให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้	4.09	0.640	มาก
16. การประเมินผลงานเป็นไปตามข้อกำหนดชัดเจน และยุติธรรม	4.09	0.687	มาก
รวม	4.11	0.577	มาก
ด้านขวัญและกำลังใจ			
17. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ	4.12	0.655	มาก
18. ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน	4.07	0.637	มาก
19. ความยุติธรรมในการยุติการจ้างงานหรือลดตำแหน่งงาน	4.12	0.655	มาก
20. การจัดการวางแผนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรที่วางไว้	4.34	0.642	มากที่สุด
21. การได้พบปะ พูดคุย เสนอความคิดเห็นกับผู้นำองค์กรอย่างเสมอภาค	4.30	0.606	มากที่สุด
รวม	4.19	0.480	มาก
ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	4.10	0.465	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.11 4.08 4.07 และ 3.97 ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุดในการจัดการวางแผนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือการได้พบปะ พูดคุย เสนอความคิดเห็นกับผู้นาองค์กรอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนข้อการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ ข้อความยุติธรรมในการยุติการจ้างงานหรือลดตำแหน่งงาน และข้อความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 4.07 ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุดในการจัดอบรม สอน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือการจัดการอบรมในการพัฒนาความรู้ต่อยอดความสามารถในงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนจัดให้มีแนวทางในการศึกษาต่อในด้านสายงานที่ปฏิบัติผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ด้านการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการประเมินผลงานจากคุณภาพงาน และปริมาณงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือการประเมินผลงานที่ให้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้ และการประเมินผลงานเป็นไปตามข้อกำหนดชัดเจน และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ตามลำดับ

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือข้อเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตราบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการรับพนักงานมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือข้อการกำหนดขอบเขตหน้าที่ และปริมาณงานที่เหมาะสมยุติธรรม การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และงานตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และการวางแผนระบบการมอบอำนาจและมอบหมายงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 4.05 และ 4.01 ตามลำดับ

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ไว้ชัดเจน และการกำหนดวางแผนตำแหน่งงานที่สรรหาไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือข้อจำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถควบคุมจัดการคุณภาพขอบเขตของงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	4.41	0.631	ดีมาก
2. สามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้	4.42	0.540	ดีมาก
3. ใช้เวลาปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.39	0.577	ดีมาก
4. ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.30	0.538	ดีมาก
รวม	4.38	0.413	ดีมาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อสามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือข้อสามารถควบคุมจัดการคุณภาพขอบเขตของงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ข้อใช้เวลาปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และค่าใช้จ่ายที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และเพียงพอในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.39 และ 4.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อ p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลทดสอบดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of variances	
	F	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	1.598	0.208

จากตาราง 10 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรโดยรวม มี p-value เท่ากับ 0.208 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทำการทดสอบ t-test ด้วย Equal variances assumed ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	ชาย	4.48	0.350	2.335*	128	0.021
	หญิง	4.31	0.440			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามเพศ พบว่ามี p-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐาน 1.2 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐาน

หลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ p-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	12.177*	2	108	<0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามอายุ พบว่ามี p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน				
	SS	df1	df2	P-value	
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	12.177*	2	107.603	<0.001	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมี p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

อายุ	\bar{X}	23 - 30 ปี	31 - 38 ปี	39 ปีขึ้นไป
23 - 30 ปี	4.19	-	-0.18 (0.138)	-0.40* (<0.001)
31 - 38 ปี	4.37		-	-0.22* (0.006)
39 ปีขึ้นไป	4.59			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 23 - 30 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป มี p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.40

พนักงานที่มีอายุ 31 - 38 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป มี p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 38 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 31 - 38 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.22

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.3 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อ p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลทดสอบดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of variances	
	F	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	5.742*	0.018

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรโดยรวม มี p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ดังนั้นจะทำการทดสอบ t-test ด้วย Equal variances not assumed ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการทำงาน	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t.	df	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงาน	โสด	4.32	0.460	-2.458*	128	0.015
โดยรวม	สมรส	4.48	0.302			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามี p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐาน 1.4 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็เมื่อ p-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	5.361*	2	97	0.006

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามี p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยสถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน				
	แปรปรวน	SS	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	5.361*	2	96.626	0.006

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรไม่มี p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคูใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3

ระดับการศึกษา	(1) ต่ำกว่า ปริญญาตรี	(2) ปริญญา ตรี	(3) สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	4.24	4.34	4.53
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.24	-	-0.10 (0.588)	-0.29* (0.006)
(2) ปริญญาตรี	4.34	-	-0.19* (0.039)	
(3) สูงกว่าปริญญาตรี	4.53	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมี p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มี p-value เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.19

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 1.5 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากมีค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อ p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed ซึ่งมีผลทดสอบดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene's Test for Equality of variances	
	F	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	6.119*	0.015

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test

พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรโดยรวม มี p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ดังนั้นจะทำการทดสอบ t-test ด้วย Equal variances not assumed ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	ระยะเวลา ในการ ทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	df	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	1 – 10 ปี	4.29	0.457	-3.460*	128	0.001
	11 ปีขึ้นไป	4.51	0.296			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่ามี p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี

สมมติฐาน 1.6 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบด้วย Brown-Forsythe และหากค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็เมื่อ p-value น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจะใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	4.061*	2	127	0.020

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามี p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยสถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน				
	SS	df1	df2	P-value	
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	Brown-Forsythe	3.982*	2	101.689	0.022

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มี p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	15,000 - 23,750 บาท	23,751 - 32,500 บาท	32,501 บาทขึ้นไป
15,000 - 23,750 บาท	4.26	-	-0.21* (0.033)	-0.20 (0.103)
23,751 - 32,500 บาท	4.47		-	0.01 (0.999)
32,501 บาทขึ้นไป	4.46			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยสถิติ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 23,750 บาท กับ พนักงานที่มีรายได้ 23,751 - 32,500 บาท มี p-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 23,750 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้ 23,751 - 32,500 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 23,750 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 23,751 - 32,500 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.21

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

สำหรับสถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	8.197	4	2.049	18.517*	<0.001
Residual	13.833	125	0.111		
Total	22.029	129			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ โดยมี p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ดังตาราง 26

กำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านการได้รับการยอมรับ

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านลักษณะงาน

ตัวแปรอิสระ X_4 คือ ด้านการได้รับการเติบโตในการทำงาน

ตาราง 26 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.170	0.393		2.978*	0.003
ด้านการได้รับการยอมรับ (x_1)	0.024	0.076	0.028	0.316	0.752
ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ (x_2)	0.449	0.082	0.453	5.485*	<0.001
ด้านลักษณะงาน (x_3)	0.243	0.088	0.234	2.773*	0.006
ด้านการได้รับการเติบโตในการทำงาน (x_4)	0.024	0.078	0.030	0.309	0.758
R=0.610 R ² =0.372 Adjusted R ² =0.352, Std. Error=0.333 F=18.517 P-value= <0.001*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้แก่ แรงจูงใจการทำงานด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ (x_2) และแรงจูงใจการทำงานด้านลักษณะงาน (x_3) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานทางด้านแรงจูงใจของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 35.2 (Adjusted R²=0.352) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ดังนี้

$$Y = 1.170 + 0.449 x_2 + 0.243 x_3$$

ผลการศึกษาพบว่า

แรงจูงใจการทำงานด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ (x_2) และแรงจูงใจการทำงานด้านลักษณะงาน (x_3) ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.449 และ 0.243 ตามลำดับ หมายความว่า ค่าคงที่แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ (x_2) และด้านลักษณะงาน (x_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เมื่อแรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เท่ากับ 1.170 หน่วย ทั้งนี้

เมื่อแรงจูงใจการทำงานด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพิ่มขึ้น 0.449 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีกหนึ่งด้าน มีค่าคงที่

เมื่อแรงจูงใจการทำงานด้านลักษณะงาน (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพิ่มขึ้น 0.243 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานอีกหนึ่งด้าน มีค่าคงที่

สำหรับตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีแรงจูงใจในการทำงาน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (x_1) และ ด้านการได้รับการเติบโตในการทำงาน (x_4) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สมมติฐานข้อ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

สำหรับสถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	9.771	3	3.257	33.479*	<0.001
Residual	12.258	126	0.097		
Total	22.029	129			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ โดยมี p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ดังตาราง 28

กำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตาราง 28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	0.707	0.378		1.870	0.064
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1)	0.490	0.064	0.509	7.593*	<0.001
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (x_2)	0.120	0.077	0.129	1.549	0.124
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_3)	0.230	0.071	0.272	3.245*	0.002
R=0.666, $R^2=0.444$, Adjusted $R^2=0.430$, Std. Error=0.312, F=33.479, P-value= <0.001*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_3) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานทางด้านสภาพแวดล้อมของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 43 (Adjusted $R^2=0.430$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ดังนี้

$$Y = 0.490 x_1 + 0.230 x_3$$

ผลการศึกษาพบว่า

สภาพแวดล้อมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1) และสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_3) ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.490 และ 0.230 ตามลำดับ หมายความว่า ค่าคงที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

เมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพิ่มขึ้น 0.490 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้สภาพแวดล้อมการทำงานอีกหนึ่งด้าน มีค่าคงที่

เมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพิ่มขึ้น 0.230 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้สภาพแวดล้อมการทำงานอีกหนึ่งด้าน มีค่าคงที่

สำหรับตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (x_2) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

H_1 : ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

สำหรับสถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	6.593	6	1.099	8.755*	<0.001
Residual	15.437	123	0.126		
Total	22.029	129			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ โดยมี p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ได้ดังตาราง 30

กำหนดให้

ตัวแปรตาม Y คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ตัวแปรอิสระ X_1 คือ ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร

ตัวแปรอิสระ X_2 คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ตัวแปรอิสระ X_3 คือ ด้านพัฒนาบุคลากร

ตัวแปรอิสระ X_4 คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน

ตัวแปรอิสระ X_5 คือ ด้านการประเมินผล

ตัวแปรอิสระ X_6 คือ ด้านขวัญและกำลังใจ

ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการความพึงพอใจในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	2.416	0.330		7.315*	<0.001
ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร (x_1)	0.014	0.097	0.021	0.146	0.884
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (x_2)	-0.245	0.087	-0.398	-2.833*	0.005
ด้านพัฒนาบุคลากร (x_3)	0.277	0.098	0.293	2.844*	0.005
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (x_4)	0.006	0.092	0.009	0.069	0.945
ด้านการประเมินผล (x_5)	0.275	0.115	0.383	2.392*	0.018
ด้านขวัญและกำลังใจ (x_6)	0.136	0.103	0.158	1.319	0.190
R=0.547, $R^2=0.299$, Adjusted $R^2=0.265$, Std. Error=0.354, F=8.755, P-value= <0.001*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (x_2) ด้านพัฒนาบุคลากร (x_3) และด้านการประเมินผล (x_5) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานทางด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 26.5 (Adjusted $R^2=0.265$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ดังนี้

$$Y = 2.416 + 0.277x_3 + 0.275x_5 - 0.245x_2$$

ผลการศึกษาพบว่า

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (x_2) ส่งผลในทิศทางตรงข้ามกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.245

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาบุคลากร (x_3) และด้านการประเมินผล (x_5) ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่

แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.277 และ 0.275 ตามลำดับ หมายความว่า ค่าคงที่ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (x_2) ด้านพัฒนาบุคลากร (x_3) และด้านการประเมินผล (x_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เมื่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีค่าคงที่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน จะเท่ากับ 2.416 หน่วย ทั้งนี้

เมื่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ลดลง 0.245 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้สภาพแวดล้อมการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่ เนื่องจากในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต้องมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติตรงกับขอบเขตหน้าที่ที่ต้องการให้มากที่สุด ทำให้อาจมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและลงรายละเอียดมาก รวมถึงต้องมีการใช้เวลาในการพิจารณา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามแผนที่วางไว้ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยด้านการปฏิบัติงานในโครงการจำเป็นต้องมีการแบ่งทรัพยากรที่จำกัดมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พนักงานมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในเวลาที่ยากัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง

เมื่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านพัฒนาบุคลากร (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพิ่มขึ้น 0.277 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้สภาพแวดล้อมการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่

เมื่อความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เพิ่มขึ้น 0.275 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดให้สภาพแวดล้อมการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่

สำหรับตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร (x_1) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน (x_4) และด้านขวัญและ

กำลังใจ (x_6) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สรุปผลการทดลองสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดลองสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน		
1. เพศ	t-test	สอดคล้องสมมติฐาน
2. อายุ	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
3. สถานภาพ	t-test	สอดคล้องสมมติฐาน
4. การศึกษา	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
5. ระยะเวลาในการทำงาน	t-test	สอดคล้องสมมติฐาน
6. รายได้ต่อเดือน	F-test	สอดคล้องสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน	Multiple regression	
1. ด้านการได้รับการยอมรับ		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
2. ด้านความผิดชอบงาน		สอดคล้องสมมติฐาน
3. ด้านลักษณะงานที่ได้รับ		สอดคล้องสมมติฐาน
4. ด้านการเติบโตในการทำงาน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและ ชุมชน	Multiple regression	
1. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน		สอดคล้องสมมติฐาน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
3. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา		สอดคล้องสมมติฐาน

ตาราง 31 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน	Multiple regression	
1. ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
2. ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร		สอดคล้องสมมติฐาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร		สอดคล้องสมมติฐาน
4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทน		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน
5. ด้านการประเมินผล		สอดคล้องสมมติฐาน
6. ด้านขวัญและกำลังใจ		ไม่สอดคล้องสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน”

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างสูงสุด
2. องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานของพนักงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรสามารถนำผลการวิจัยนี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการอ้างอิงเพื่อนำไปต่อยอดในการวิจัยต่อไป

สมมติฐานทางการวิจัย

1. พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

4. ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน อัตรานบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 130 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีอายุ 23 - 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 23,750 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงาน และด้านการเติบโตในการทำงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อสามารถทำงานลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42

ด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้องานที่ได้ปฏิบัติมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34

ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ ผลการทำงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ที่มีส่วนได้ประโยชน์จากงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25

ด้านการเติบโตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการเติบโตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อการได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.16

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานโดยรวมอยู่ในดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อการเข้าร่วมประชุมและติดตามโครงการอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.61

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีมากใน

ข้อการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องในงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.33

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านขวัญและกำลังใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด ในข้อ การจัดการวางแผนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.34

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด ในข้อการจัดอบรม สอน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25

ด้านการประเมินผล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการประเมินผลงานจากคุณภาพงาน และปริมาณงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13

ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนอัตราบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการรับพนักงานมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12

ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ไว้ชัดเจน และการกำหนดวางแผนตำแหน่งงานที่สรรหาไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับดีมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อสามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป

พนักงานที่มีอายุ 31 - 38 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 23,750 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 23,751 - 32,500 บาท

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ และด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 35.2

สมมติฐานข้อ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 43

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 26.5

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ด้านเพศ พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากลักษณะการทำงานขององค์กรไม่แสวงหากำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เป็นการทำงานที่มีความท้าทายทางภูมิศาสตร์ อากาศ และสถานที่ โดยเพศชายหญิงมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าเพศชายมีร่างกายที่แข็งแรงกว่า มีความอดทนสูงกว่า

สามารถทำงานจัดการงานได้มากกว่า ผลลัพธ์งานที่ได้จึงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะในกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์การทำงาน และการแก้ปัญหาในการทำงานมากกว่า จึงมีมุมมองในการทำงานที่กว้าง และครอบคลุมการทำงานที่สูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวณ ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่มีอายุมากกว่าจะมีความอดทน ใฝ่รู้ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่มีอายุน้อย

ด้านสถานภาพ พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต้องการสร้างความมั่นคงในชีวิต ต้องการเป็นที่ยอมรับ จึงต้องการปฏิบัติงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไป (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระดับการศึกษา พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

มีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมักจะได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโอกาสในการไปดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้มีความรู้ ทักษะ และการวางแผนการทำงานที่มากขึ้นและอัปเดตอยู่เสมอ ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ศรีเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงานระดับปฏิบัติการจะอยู่ในระดับเดียวกัน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาที่สูงกว่า มักจะได้โอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับ นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการทำงาน พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่ามักมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า มีทักษะ ความเชี่ยวชาญในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ปัญหารับมือกับอุปสรรคที่พบเจอในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน รวมถึงระยะเวลาการทำงานที่มากกว่ามักมีความสัมพันธ์คุ้นเคยกับบุคคลในพื้นที่ที่ลงไปปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า คนในพื้นที่รู้จักและคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่เคยลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ๆ จึงให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพงานที่ตรงเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ ผิวนวล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กล่าวได้ว่าวิศวกรโยธาที่มีประสบการณ์สูงจะมีความชำนาญมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายมากกว่าวิศวกรโยธาที่มีประสบการณ์น้อย

ด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับหรือมากกว่า 23,751 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า เนื่องจากรายได้ต่อเดือนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รายได้มากขึ้นย่อมจูงใจให้พนักงานทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถขึ้น และสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ส่งผลให้ผลลัพธ์งานที่ออกมามีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรา กล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน รายได้ต่อเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 44,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงาน of พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มีการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกัน มีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ในการอย่างชัดเจน การทำงานจึงมีขอบเขตหน้าที่ของแต่ละงานที่ชัด ดังนั้นหากพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับตรงตามขอบเขตที่กำหนด จะส่งผลให้ภาพรวมงานทั้งหมดเกิดประสิทธิภาพ กล่าวคือการปัจจัยด้านการยอมรับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน สอดคล้องกับ ชัชวรินทร์ ทองหม่อมราม (2564) กล่าวว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถทำอย่างเต็มที่ และสามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลา และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อพบข้อบกพร่อง จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรับผิดชอบงานที่ได้ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายที่ได้รับ การระบุขอบเขตของการรับผิดชอบงานที่ชัดเจน และการมีอิสระในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ลีติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ร้อยละ 73.70

ด้านลักษณะงานที่ได้รับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับที่ตรงตามความรู้ความสามารถ พนักงานสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับ จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวรินทร์ ทองหม่อมราม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำซึ่งเป็นงานที่ทำหาย ความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งงานของตนเอง

ด้านการเติบโตในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสำคัญในการปฏิบัติงานมากกว่า ความก้าวหน้าหรือเติบโตในสายงานขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่มีการเติบโตที่จำกัด แรงจูงใจการทำงานด้านการเติบโตในการทำงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวัฒน์ ปัญญาวัง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุนในจังหวัดลำปาง พบว่า ความสำเร็จในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุน โดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านพัสดุนะมีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ความก้าวหน้าในอาชีพกลับไม่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุ แม้ว่าจะมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติงานพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับในพระราชบัญญัติการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

สมมติฐานข้อ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนโครงการที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พูนศักดิ์ วงษ์เสงี่ยม (2563) กล่าวว่า การทำงานควรมีความ สอดคล้อง หรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนของระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นใน ด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดี ย่อมส่งผลที่ดีต่อบรรยากาศในการทำงาน แต่หากให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานที่เกินความเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เน้นการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพวัดผลจากการปฏิบัติได้ชัด สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลว อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ รวมทั้งในการใช้จูงใจในการปฏิบัติงานและสื่อสาร

ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผู้บังคับบัญชาไม่ได้หมายความว่าถึงแค่หัวหน้างานหรือผู้บริหารองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงผู้นำชุมชน นักวิชาการ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามโครงการหรือพื้นที่นั้น ๆ ด้วย ซึ่งลักษณะการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หากได้รับความร่วมมือการสนับสนุนและการ

ช่วยเหลือที่ดีจากผู้นำดังกล่าว จะทำให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พีรดา แก้วมูล, (2562) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหา งาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ตลอดจนสามารถช่วยกันแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า

ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการวางแผนอัตราบุคลากรจะมีการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการวางแผนตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวางแผนอัตราบุคลากรที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงขอบเขตการปฏิบัติงานที่ต้องมีความชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งบทบาทหน้าที่ของการวางแผนอัตราบุคลากรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (2563) การวางแผนอัตราบุคลากร เป็นการวิเคราะห์จำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลง การขยายตัว หรือลดขนาดองค์กร เพื่อความเหมาะสมของขนาดองค์กร และเป้าหมายของธุรกิจ

ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต้องมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติตรงกับขอบเขตหน้าที่ที่ต้องการให้มากที่สุด ทำให้อาจมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและลงรายละเอียดมาก รวมถึงต้องมีการใช้เวลาในการพิจารณา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามแผนที่วางไว้ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยด้านการปฏิบัติงานในโครงการจำเป็นต้องมีการแบ่งทรัพยากรที่จำกัดมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พนักงานมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในเวลาที่ยากัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี

ผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครลดลง

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานเป็นหลัก เพื่อสร้างพนักงานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถต่อยอดความรู้จากงานที่ปฏิบัติได้สูงขึ้น สามารถจัดการกับทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฐิตาทกานต์ อังศุชวาลกิจ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการพัฒนาฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในภาพรวม เนื่องจากการพัฒนาฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้ตรงตามลักษณะหน้าที่ขอบเขตงานที่องค์กรกำหนด พนักงานที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันอันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนจะกล่าวรวมไปถึงสิทธิประโยชน์สวัสดิการค่าดูแลในยามเจ็บป่วย ค่าเดินทาง หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกในการทำงาน และสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเรือน มณฑป (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรกรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร พนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานของตัวพนักงาน ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานกับบริษัทในระยะยาว และเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้านการประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประเมินผล เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งการประเมินผล ต้องมีกำหนดขอบเขตการประเมินที่ชัดเจน และตรงตามขอบเขตที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลตามหลักการปฏิบัติงานและผลของงานตามความเป็นจริง เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา ในการนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น กล่าวได้ว่าการประเมินผลการทำงานเปรียบเสมือนกระจกสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานและผลลัพธ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญภา จันทรบำรุง (2559) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทกรณศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงหลักเกณฑ์ ประเมินผลงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก ยุติธรรมว่าผลการประเมินที่ได้รับนั้น มาจากเกณฑ์การประเมินเดียวกัน และหลังจากการประเมินผลปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับผลสะท้อนกลับ(feedback) จากหัวหน้างานทันที โดยการสื่อสารกันระหว่างหัวหน้าและตัวพนักงาน (two way communication) เพื่อให้พนักงานทราบจุดแข็งที่ควรรักษาไว้และพัฒนาให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น และจุด ด้อยที่พนักงานควรทำการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสู่การผลิตผลงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบริษัทได้

ด้านขวัญและกำลังใจ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านขวัญและกำลังใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเหมาะสม กล่าวได้ว่าเป็นการพูดถึงหลักธรรมาภิบาลขององค์กรในการดูแลพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้การทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของพนักงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเพียงตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ วัฒนบารมี (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ควรให้ความสำคัญกับการดูแลกลุ่มพนักงานเพศชาย ที่มีอายุมากกว่า 39 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปี และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 23,751 บาทขึ้นไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด รวมถึงการให้คำแนะนำหรือการพัฒนายกระดับขีดความรู้ความสามารถของพนักงาน จัดการให้มีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นหรือพนักงานที่ทำงานมานาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันที่ดีระหว่างองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรกับพนักงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนควรให้อิสระในการรับผิดชอบงานของพนักงานในโครงการพัฒนาชุมชนที่ดูแล เช่น การให้อิสระในการปรับปรุงแก้ไขนโยบายการลงพื้นที่ดูแลในแต่ละชุมชนกับพนักงานที่ดูแลในโครงการนั้น ๆ รวมไปถึงการให้โอกาสการทำงานใหม่ ๆ สำหรับพนักงานที่สนใจหรือต้องการความท้าทายในการทำงานในโครงการพัฒนาด้านอื่น ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

3. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนควรมีการจัดสรรงาน หรือแบ่งงานโครงการให้กับพนักงานที่มีกับความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงานหรือโครงการพัฒนาที่ตรงกับประสบการณ์ของพนักงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และผลลัพธ์โครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถประเมินความเหมาะสมความรู้ความสามารถของพนักงานได้จากผลการทำงานในโครงการที่ผ่านมาของพนักงาน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนควรสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยการจัดประชุมติดตามความคืบหน้าของงาน หรือสอบถามการปฏิบัติงานกับพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการปฏิบัติงานของตนมีความสำคัญและได้มีส่วนร่วมในการผลักดันให้งานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การ ผู้นำชุมชน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ช่วยให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะกับพนักงานเมื่อมีโอกาสอยู่เสมอ รวมไปถึงการลงไปพูดคุยกับผู้นำชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

6. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร สมาคมพัฒนาประชากร และชุมชนควรสนับสนุนและเพิ่มโอกาสในการจัดอบรมสัมมนาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน รวมไปถึงการเปิดโอกาสในการไปดูงานตามหน่วยงานหรือชุมชนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มมุมมองการทำงานใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน

7. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผล ผู้บริหารสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนควรให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีจุดใดบ้างที่ยังไม่ครอบคลุมขอบเขตการทำงานของแต่ละหน้าที่ และควรสร้างมาตรฐานตัวชี้วัดในการประเมินผลที่ชัดเจน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อให้การสร้างมาตรฐานการประเมินผลได้ตรงจุดและตรงเป้าหมายในการทำงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เพิ่มเติม ทั้งในด้านรูปแบบของการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การลงเก็บข้อมูลในพื้นที่โครงการพัฒนา หรือการทำวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความครบถ้วนและความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรอื่น ๆ โดยอาจแบ่งตามประเภทวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน หรือพื้นที่จัดตั้งองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่กว้างขึ้นหรือมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น กลุ่มพนักงานลงพื้นที่โครงการ และกลุ่มพนักงานทำงานเอกสาร เพื่อศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรในด้านอื่น ๆ อาจนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านอื่น ๆ ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร



บรรณานุกรม

- S.Worapol. (2018). พีระมิตความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ แนวคิดจากมาสโลว์. *BrandAge online*. BrandAge website: สืบค้นจาก <https://www.brandage.com/article/4591/Maslow-Hierarchy-of-Needs>
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2559). ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤติยา จินตเศรณี. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการเพื่อการรองรับเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930251.pdf
- ฐนิชา คงประเสริฐ, และ ปรีชา คำมาดี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0 วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 7(3). สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/242784-Article%20Text-856209-3-10-20201009.pdf
- ฐานิตา อ่วมฉิม, และ ดร.มณฑา จำปาเหลือง. (2557, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*, 7(3), 272-284.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161-171.
- ณัฐธิดา จุมปา, สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณกิจ, และ สุทธิพร เปี่ยมสุวรรณกิจ. (2560, กันยายน-ธันวาคม). บทเรียนวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานตามหลักธรรมาธิบาลขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา องค์กรภาคประชาชนจังหวัดเชียงราย. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 10(3), 141-155.
- ทรงเกียรติศักดิ์, ว. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่ง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1983/1/warunthorn_song.pdf
- ทองคำ ศรีเนตร, และ ภคิน ไชยช่วย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. วิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี, 7, 33-39.
สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/138421-Article%20Text-367512-1-10-20180806.pdf

ธัญญานันท์ ศรีธรรมนิศย์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของโรงพยาบาล เอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5302036065_6497_4359.pdf

ธัญญ์สิตา สังสิวุฒิมวงค์, และ พัชรีย์ หทัย จารุทวีผลบุญกุล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา, 13, 516-526. สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/881-The%20Manuscript%20(Full%20Article%20Text)-1948-1-10-20190624.pdf

นภัสภรณ์ มูลสิน. (2561). การบริการเชิงกลยุทธ์กับการบริหารบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2332/1/59252313.pdf>

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี).
นิมนวน ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี).

<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2625/1/RMUTT-147691.pdf>

ไนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี). สืบค้นจาก

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57970041.pdf

บัณฑิต นิถาวร. (2564). หลักธรรมาภิบาลขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. สืบค้นจาก www.bangkokbiznews.com/news/detail/917973

- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรีชา คำมาดี, จีราวรรณ คงคล้าย, และ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560, พฤษภาคม-สิงหาคม). การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เพื่อนวัตกรรมองค์การและความสามารถในการจัดการความรู้. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 217-225.
- ปวีณนุต อูรเคนทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลในการสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้บริหารที่เป็นชาวต่างชาติในการดำเนินการตามแผนการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่งขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาคารอสมลินในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พหุโล, ช., และ วรคามิน, ว. (2559). แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก <http://www.hrdbridge.com/16925512/km-01-%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%84%E0%B8%B4%E0%B8%94-%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%A7%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C>
- พัชรกัญญ์ เมธาอักษรเกียรติ, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนองค์การ หัวหน้างาน และทีมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสาร *Veridian E-Journal* มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 886-908.

- ภูริวัชญ์ โทสุรินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มีทนา โมรากุล. (2555). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://ssuir.ssu.ac.th/bitstream/ssuir/705/1/107-55.pdf>
- ยศนันท์ อ่อนสันทัด. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3710/1/yossanun_onsun.pdf
- ยุคนันตวนิชชัย, ธ. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8, 53-55. สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/214384-%E0%B9%84%E0%B8%9F%E0%B8%A5%E0%B9%8C%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1_%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1-680387-1-10-20190903.pdf
- เรื่องวิทย์ วรรีระราช, และ กฤษณา ไวสำรวจ. (2563). นโยบายและบทบาทการส่งเสริมสุขภาพขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(8), 329-341. สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/244715-Article%20Text-851166-1-10-20200819.pdf
- วรินทร์ จงมีสุข. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อยูธยา แคปิตอล ออโต้ลิส จำกัด(มหาชน)(กรุงเทพฯ ออโต้) ภายหลังจากรวมกิจการเข้ากับธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน). (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วัชรภรณ์ ไบยา. (2557). ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ว่าที่ รต.หญิงเพ็ญภา ปาละปิ่น. (2557). เอกสารประกอบรายวิชา SIM2115 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสอน.

- วิภาพร สิงห์บุตร. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรส่วนกลางกรมศุลกากร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(2), 110-124.
- วิภาพร อุปถัมชาติ. (2558). ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่ม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702036145_3354_2037.pdf
- วิสารทสกุล, ว. (2556). การประเมินผลองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. สืบค้นจาก <https://www.slideshare.net/weeraboon/new-18651822>
- วุฒิพงษ์ ปิคาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโดลไทยแลนด์ จำกัด. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม).
- ศรีนทิพย์คล่องพยาบาล. (2551). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ (มหาชน) ส่วนควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สารนิพนธ์). http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Sarintip_K.pdf
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาขององค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ).
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ).
- สถิติทางการประเทศไทย. (2561). คำนิยามองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร. <https://std.smp.nso.go.th/statstd/definition/name/972>
- สมยศ แยมเนียน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Somyot_Y.pdf

- สมหญิง เปี่ยมอุทัย. (2556). ประสิทธิภาพการให้บริการของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด สาขา เมืองตราด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, กรุงเทพฯ.
- สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. (2564). ข้อมูลโครงการดำเนินงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. <https://pda.or.th/pda-projects-summary/>
- สราวุธ แซ่ตั้ง, จิตาภา ธิรศิริกุล, และ วิเชียร เปรมชัยสวัสดิ์. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การศึกษาองค์ประกอบของระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และระบบการผลิตแบบลีนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 11(3), 360-370.
- สายฝน เลหาวิสุทธิ. (2558, มกราคม-มิถุนายน). บุคลิกภาพและสัมพันธภาพของบุคลากรปัจจัยสนับสนุนขององค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 25(1), 3-13.
- สายรุ้ง บุปผาพันธ์. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549-2551). บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรประเทศไทย. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5525&filename=npi_page
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร. <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2562/N02-07-62-1.aspx>
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล, นิธิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแห้ง และ เอลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 1(1), 521-533.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2043/1/surapong_chan.pdf
- อภิญา เจริญศรี. (2557). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ไทย จำกัด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะในกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ). สืบค้น
จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20099.pdf>
เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จของ
องค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 20, 68-69. สืบค้นจาก
<file:///C:/Users/User/Downloads/190409-Article%20Text-573185-2-10-20190610.pdf>







แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร
กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน โดยข้อมูลจะถูกนำไปใช้ในภาพรวม และข้อมูลจะถูกจัดเก็บเป็นความลับ จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงความเป็นจริงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 23 – 30 ปี

2. 31 – 38 ปี

3. 39 – 46 ปี

4. 47 – 54 ปี

5. 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

4. การศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

3. สูงกว่าปริญญาโท

5. ระยะเวลาในการทำงาน

1. 1 – 10 ปี

2. 11 – 20 ปี

3. 21 – 30 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

1. 15,000 - 23,750 บาท

2. 23,751 - 32,500 บาท

3. 32,501 - 41,250 บาท

4. 41,251 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยแต่ละหมายเลขหมายถึงระดับความคิดเห็นดังนี้

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

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับการยอมรับ					
1.ท่านมักได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลภายนอกองค์กรอยู่เสมอ					
2.เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
3.ผลการทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้ที่มีส่วนได้ประโยชน์จากงานของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้					
4.ท่านสามารถทำงานลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด					
5.ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับอย่างเต็มที่					
ด้านลักษณะงาน					
7.งานที่ได้ปฏิบัติมีความท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่านอยู่เสมอ					
8.ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติมีคุณค่าต่อองค์กร ชุมชน และสังคม					
9.งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไอเดียใหม่ ๆ และความท้าทายกับอุปสรรคอยู่เสมอ					
ด้านการเติบโตในการทำงาน					
10.ท่านได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
11.งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้น					
12.ท่านสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ได้จากงานหรือโครงการที่ปฏิบัติ					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยแต่ละหมายเลขหมายถึงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน					
1. ท่านเข้าร่วมการประชุมและติดตามโครงการอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานเสมอ					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรหรือชุมชนจัดขึ้นเสมอ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องในงานที่ท่านรับผิดชอบ					
5. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี					
6. เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือท่านอยู่เสมอ					
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเป็นอย่างดี					
8. หัวหน้างาน และผู้นำชุมชนให้คำปรึกษา และช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
9. หัวหน้างาน และผู้นำชุมชนเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยแต่ละหมายเลขหมายถึงระดับความคิดเห็นดังนี้

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

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร					
1. การรับพนักงานมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรไว้					
2. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ และปริมาณงานที่เหมาะสม ยุติธรรม					
3. การวางแผนระบบการมอบอำนาจและมอบหมายงานที่ชัดเจน					
4. การมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และงานตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
5. การกำหนดแผนการสรรหาบุคลากรใหม่ไว้ชัดเจน					
6. จำนวนบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
7. การกำหนดวางแผนตำแหน่งงานที่สรรหาไว้ชัดเจน					
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
8. การจัดอบรม สอน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
9. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร					
10. จัดการนำเสนอโครงการ/พื้นที่ เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ					
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน					
11. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
12. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย					
13. การพิจารณาขึ้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงาน					

ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการประเมินผล					
14.การประเมินผลงานจากคุณภาพและปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
15.การประเมินผลงานที่ให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้					
16.การประเมินผลงานเป็นไปตามข้อกำหนด ชัดเจน และยุติธรรม					
ด้านขวัญและกำลังใจ					
17.การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ					
18.การมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน					
19.การมีความยุติธรรมในการยุติการจ้างงานหรือลดตำแหน่งงาน					
20. การจัดการวางแผนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรที่วางไว้					
21. การได้พบปะพูดคุยเสนอความคิดเห็นกับผู้นาองค์กรอย่างเสมอภาค					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยแต่ละหมายเลขหมายถึงระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถควบคุมจัดการคุณภาพขอบเขตของงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้					
2. ท่านสามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้					
3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้					
4. ค่าใช้จ่ายที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เพียงพอในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สุจิตรา มุลอาษา
วัน เดือน ปี เกิด	02 สิงหาคม 2539
สถานที่เกิด	บุรีรัมย์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 มัธยมศึกษาตอนปลาย (คณิต-วิทย์) โรงเรียนมีชัยพัฒนา พ.ศ. 2562 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ พ.ศ. 2564 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินท รวิโรฒ

