

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

Factors affecting the Efficiency of Employee's Performance In a Non-Profit Organization

รัตน์ชนก จันยัง¹ / ดารณี พิมพ์ช่างทอง² / รัชตา มิตรสมหวัง³
Ratchaonk Janyoung / Daranee Pimchangtong / Ratchata Mitsomwang

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในองค์การพิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหากำไร จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, LSD, และ Multiple Linear regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 35 ปี มีสถานภาพโสด และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือนที่ 15,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญในระดับมากโดยปัจจัยจูงใจมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสำคัญมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าอายุ และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษาและ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลักษณะของงานที่ทำให้มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการได้
รับการยอมรับนับถือ ในด้านอายุและลักษณะของ
งานที่ทำให้มีผลต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำหรืองาน
ประจำที่รับผิดชอบอยู่มีผลต่อปัจจัยด้านความ
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้
นี้ปัจจัยจิตใจและปัจจัยด้านความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน,
องค์กรไม่แสวงผลกำไร

ABSTRACT

This Independent study aimed to investigate the efficiency of performance of employees and factors affecting the performance of employees in a non - profit organization. The sample in this research was 150 personnel who worked at National Science Museum (NSM), which was the non-profit state enterprise. Questionnaires were used to collect data. Statistics used to analyze data were descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics such as Independent samples t-test, one-way ANOVA, LSD, and Multiple Linear Regression at statistical significant level of 0.05.

The results showed that most of the respondents were female, aged between 25 – 35, single, holding bachelor's degree,

earning 15,000 - 20,000 baht of monthly income, having working duration between 6-10 years, The motivation in performance was significant at a high level in which the motivating factors were higher than the hygiene factors; whereas, the efficiency of performance was significant at a high level, in which the resources efficiency was at the highest level. The results of hypothesis test revealed that age and job description affected motivating factors in the progress of work. Educational level and job description affected motivating factors in the recognition. Age and job description affected hygiene factors in the supervisor's relationships. Job description affected hygiene factors in colleague relationships, working environment and job security. In addition, the motivating and hygiene factors influenced working performance in resources efficiency.

Key Word : performance efficiency,
A non-Profit Organization

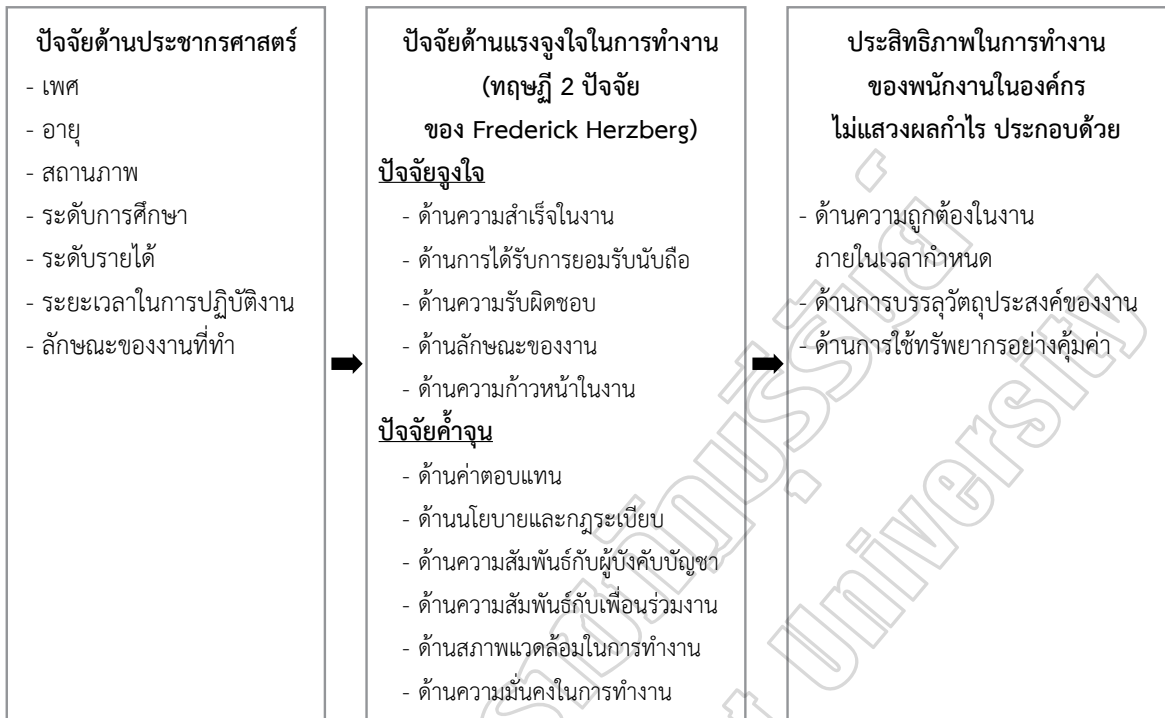
บทนำ

รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรไม่
แสวงผลกำไร ได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าสนใจของ
ประชาชนในสังคมไทยในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่ง
องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรสามารถจำแนกออกเป็น 2
รูปแบบ คือ องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงผลกำไรที่หาเงิน
ทุนมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยตนเอง ซึ่ง
อาจจะเป็นในรูปแบบเงินบริจาค เช่น การจัดการ

ประชุมหรือการสัมมนาเพื่อหารายได้เข้ามาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร และองค์กรของภาครัฐที่ไม่แสวง ผลกำไรซึ่งจัดตั้งจากนโยบายของภาครัฐ ซึ่งเงินทุนสนับสนุนในการดำเนินงานส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภารกิจขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่เน้นการส่งเสริมพัฒนาทางการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาทางด้านสังคมและเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาทางด้านศิลปะ รวมถึงการอนุรักษ์และพัฒนาทางด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร สอดคล้องกับความหมายขององค์กรไม่แสวงหากำไรของระบบบัญชีประชาชาติ ในปี พ.ศ. 2536 ที่ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรไม่แสวงผลกำไรคือ องค์กรที่ตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือเป็นองค์กรทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตสินค้าและบริการ แต่ไม่สามารถเป็นแหล่งรายได้ กำไร หรือแหล่งเงินทุนอื่น ๆ หากมองในเรื่องของการบริหารงานภายในองค์กรไม่แสวงผลกำไรให้มีประสิทธิภาพและการตอบโจทย์วัตถุประสงค์ขององค์กรให้มากที่สุด คงต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ เพราะถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญอย่างยิ่งของทุก ๆ องค์กร เช่นเดียวกับองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความหลากหลายทางธรรมชาติแก่เยาวชนและประชาชนในชาติให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความรู้ การใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ในการดำรงชีวิตและการที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่ง จะมีอยู่ 2 ประเภท คือ บุคลากร

ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายสนับสนุน ซึ่งทรัพยากรบุคคลทั้ง 2 ประเภทมีความสำคัญและสอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน เพราะทุกๆ หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใดก็ตาม จะต้องมีความเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในองค์กรต่างๆ ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานเพราะ ทุกคนย่อมมีศักยภาพของตนเองขึ้นอยู่กับว่าจะนำมาใช้ได้อย่างไร การที่องค์กร จะบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การสร้างขวัญและกำลังใจของการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไร้ซึ่งแรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่องค์กรจะได้รับจากบุคลากรก็จะลดลง เช่น ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ การขาดลามาสาย เป็นต้น เป็นผลกระทบทางด้านลบต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากสภาพการดังกล่าว จึงทำให้มีการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงผลกำไรที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ในกำกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) โดยทำการศึกษาระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้หลักทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg ที่นำ แนวความคิดเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานทั้งที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรมากที่สุด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลในการวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรต่อไป



กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรพิพิธภัณฑน์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑน์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพวช.)

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไรครั้งนี้ มุ่งเน้นพนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑน์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) ที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 233 คน (ข้อมูลกองบุคลากร สำนักบริหาร 30 กันยายน 2556) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 150 คน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05 โดยใช้การจูงใจในการทำงานของ Herzberg (Herzberg, Mausner, Bernard. Synderman, Barbara, 1959 อ้างถึงใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ซึ่งมีการนำมาใช้เป็นแนวคิดหลัก

ในการดำเนินงาน และแนวคิดประสิทธิภาพของ Harrington Emerson (Harrington Emerson, 1913 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) มาปรับเป็นกรอบแนวคิดการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่ทำหรืองานประจำที่รับผิดชอบอยู่ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรพิพิธภัณฑสถานศาสตร์ให้ดีขึ้น
2. เพื่อนำไปวางแผนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่องค์กรพิพิธภัณฑสถานศาสตร์แห่งชาติ ให้ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถามได้ทำการศึกษา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร โดยมุ่งเน้นการศึกษาขององค์กร

พิพิธภัณฑสถานศาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) ภายใต้วัตถุประสงค์ในเรื่องดังกล่าว และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด และทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ร้อยละ เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นลักษณะของผู้ให้ข้อมูล ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวัดการกระจายของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใช้ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่ทำหรืองานประจำที่รับผิดชอบอยู่ และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg และวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ประกอบด้วย ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การพิพิธภัณฑศึกษาาสตร์ (อพวช.) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่ มาก และมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 4.03 (S.D. = 0.543) โดยที่ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 (S.D. = 0.572) และปัจจัย ค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 (S.D. = 0.623) แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาพรวมด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์การพิพิธภัณฑศึกษาาสตร์ (อพพช.) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีระดับความคิดเห็นที่ มาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ 3.93 (S.D. = 0.575) โดยลำดับที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 (S.D. = 0.689) รองลงมา คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 (S.D. = 0.634) แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์งานวิจัยโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์สมมติฐาน

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (\bar{Y}_3)

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

Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) มีผลในเชิงบวกกับด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ที่ 0.490 และ 0.513 ตามลำดับ และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม R Square ได้เท่ากับร้อยละ 24.0 และ 26.3 ตามลำดับ แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (\bar{Y}_3)

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

A Dependent Variable: ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_1 และ H_0 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูน

มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ ดังนี้

$$\bar{Y}_3 = 1.163 + 0.484 X_1 + 0.263 X_2$$

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (\bar{Y}_T)

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

Predictors: (Constant), ปัจจัยจูงใจ

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) มีผลในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ที่ 0.628 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม R Square ได้เท่ากับร้อยละ 39.5

แสดงค่าระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจูน (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม (\bar{Y}_T)

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

A Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 และ H_1 สรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้ $\bar{Y}_T = 1.424 + 0.655 X_1$

สรุปผลการวิจัย

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่าเป็นเพศชายจำนวน 68 คน และเพศหญิง จำนวน 82 คน และมีอายุตั้งแต่ 25 - 35 ปี มีสถานภาพโสดจำนวน 83 คน และสมรสจำนวน 62 คน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 88 คน และปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 51 คน และมีระดับรายได้ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 95 คน และระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 22 คน โดยมีอายุการทำงานส่วนมากที่ 6 - 10 ปี จำนวน 55 คน และอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 47 คน แบ่งเป็นลักษณะงานสนับสนุน และลักษณะงานวิชาการ โดยที่มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คนเท่า ๆ กัน โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าแรง

จิตใจทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่มาก โดยที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปัจจัยค้ำจุน และให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามาเป็นอันดับหนึ่ง นอกจากนี้ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานผลการศึกษพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงาน ระดับการศึกษาที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่าลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และปัจจัยจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และประสิทธิภาพในภาพรวม

การอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และลักษณะของงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานองค์การพิพิธภัณฑวิทยศาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) ระดับอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงาน ระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่มีผลต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึง สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจิตใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้วจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงาน มาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2) ลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) ให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bruce J. Avolio, (1990) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Age and work performance in Non-Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type เป็นการตรวจสอบเรื่องของอำนาจและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจากการคาดการณ์ชี้ให้เห็นว่าประสบการณ์เป็นตัวทำนายที่ดี กล่าวคือเมื่อมีอายุการทำงานที่มากขึ้นประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) ซึ่งมี 2 ลักษณะงาน คือ ประเภทงานวิชาการ และประเภทงานสนับสนุน หากได้รับการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างความเข้าใจบทบาท หน้าที่ ที่แตกต่างกันแต่มีความสำคัญต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษรี ศรีอยมณีนวษ์, (2553) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตลำปาง โดยการศึกษาพบว่าลักษณะของงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับระบบงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดคุณลักษณะงานที่เหมาะสมแก่พนักงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น

3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พนักงานในองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาาสตร์แห่งชาติ (อพพช.) ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Francois, Patrick, (2001) ที่ทำการวิจัยเรื่อง Employee Care and the Role of Nonprofit Organizations ผลการวิจัยพบว่า องค์กรไม่แสวงผลกำไรมีความสามารถในการกระตุ้นให้พนักงานให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยที่องค์กรต้องสร้างความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเต็มใจสอดคล้องกับสมมุติฐาน และปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และประสิทธิภาพในภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Frank H.M. Verbeeten, (2008) ที่ทำการวิจัยเรื่อง Performance management practices in public sector organization : Impact on performance เป็นการศึกษาความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินงานเชิงปริมาณและประสิทธิภาพการทำงานเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลจากการสำรวจจาก 93 องค์กรภาครัฐในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้น จะต้องมีการสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรต้องมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่

เพิ่มมากขึ้น

จากภาพรวมทั้งหมดสรุปได้ว่า พนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑศึกษาแห่งชาติ (อพวช.) ให้ความสำคัญกับเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านความถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึง สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ที่ทำการวิจัยจนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความรักในงานเป็นการกระตุ้นความพึงพอใจใน และปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อทฤษฎี 2 ปัจจัยมากเท่าใด ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น อพวช. ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงาน การพัฒนางาน ส่งผลจากการปฏิบัติงาน และเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นในทิศทางบวกหรือลบ ซึ่งสอดคล้องกับงาน

วิจัยของ John J. Rodwell. (2004) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง Strategic HRM in for-profit and non-profit organizations in a knowledge - intensive industry. โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้การบริการทางด้านสุขภาพในประเทศออสเตรเลีย ใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ พบว่าทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฐมนิเทศปลูกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัลและประเมินรวมถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Harrington. (Harrington Emerson, 1913 อ้างถึง ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร ขององค์กรพิพิธภัณฑศึกษาแห่งชาติ (อพวช.) พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ และทั้งปัจจัยจูงใจ

และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านความถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงควรพิจารณาข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1) ควรให้ความเสมอภาคกับทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ โดยดูจากผลงาน และใช้เกณฑ์ในการประเมินที่เป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ รวมทั้งรางวัลเชิดชูเกียรติต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีความกระตือรือร้น และเกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะทำงานเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และชำระคิไว้ซึ่งภารกิจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.2) ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยกิจกรรมสนทนาการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือความรู้สึก อันจะเป็นการลดช่องว่างระหว่างกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.3) ควรพิจารณาถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทั้ง 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ลักษณะงานวิชาการ และลักษณะงานสนับสนุน เนื่องจากงานทั้งสองลักษณะมีความสำคัญ อันจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้ ความเสมอภาคกับทั้งสองลักษณะงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละลักษณะงาน

ถึงความสำคัญของแต่ละงาน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเพื่อลดช่องว่างระหว่างการทำงาน

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1) ควรยกระดับความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความเข้มแข็งให้มากยิ่งขึ้น และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจัดทำเป็นแผนแม่บทการพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร รวมไปถึงแผนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กร

2.2) ควรจัดทำแผนเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) สำหรับตำแหน่งงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาชีพ และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่เป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นเป้าหมายให้กับบุคลากรขององค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.3) มีพันธกิจหลักเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (knowledge management) ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงความหลากหลายทางชีวภาพ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ในตัวบุคคลที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และรวมถึงผู้เป็นฝ่ายสนับสนุนทุกฝ่าย เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านอายุการทำงานที่สิ้นสุดเมื่ออายุ 60 ปี (เกษียณอายุ) ควรจัดทำระบบการถ่ายโอน องค์ความรู้จากตัวบุคคลสู่ตัวบุคคล

2.4) ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ และต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1) ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดหากขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวโน้มของลักษณะงานที่จะมีความจรรู้สึกดีต่อองค์กร

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากลักษณะงานที่แตกต่างกัน วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อที่จะได้มีความหลากหลายของข้อมูลที่เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษรี สร้อยมณีวงษ์. (2553). **ตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตลำปาง.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** กรุงเทพฯ : บิซซิเนอส์ แอนด์ดี.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี : วิทยาการพิมพ์.**
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัทแอมบาสิโนดิสตรีจำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bruce, J.A., Waldman, D.A. and McDaniel, M.A. (1990). **Age and Work Performance in Non-Managerial Jobs : The Effects of Experience and Occupational Type.** Academy of Management.
- Frank H.M., Verbeeten, (2008). **Performance management practices in public sector Organizations : Impact on performance.** Accounting, Auditing & Accountability.
- Patrick, F. (2001). **Employee Care and the Role of Non-Profit Organizations.** Seoul National University : Republic of Korea.
- Rodwell, J.J., Stephen T.T. (2004). **Strategic HRM in For-Profit and Mon-Profit Organizations in a Knowledge-Intensive Industry.** Routledge Taylor & Francis Ltd.