

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่

## Factors Affecting the Performance Efficiency of Personnel in Non-Profit Organizations in Chiang Mai Province

เทียมจันทร์ กมลกล้าผจญ  
Tiemchan Kamonklapacho

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31- 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท 2) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรกลุ่มไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The purpose of this independent study is the study of Two-Factor Theory which consists of motivation and hygiene as factors affecting the performance efficiency of personnel in non-profit organizations in Chiang Mai province. The sample group of 154 personnel working at non-profit organizations in Chiang Mai province were recruited by stratified simple random sampling. The research instrument used was a questionnaire and the data were analyzed using the SPSS program. The statistics employed were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regressions analysis at a level of .05.

The results were as follows: 1) Analysis of the sample group (154 people) found that most were female, aged between 31-40 years old, were married, had bachelor's degree-level education, had been working for more than 10 years, and had an average monthly income of 15,000 – 20,000 baht. 2) The overall opinion and the opinion on each item of motivation and hygiene factors and performance efficiency levels among personnel of non-profit organization in Chiang Mai province were at a high level. 3) Analysis results of the motivation factor, consisting of achievement and responsibility, significantly affected performance efficiency of personnel in non-profit organizations in Chiang Mai province at a level of .05. 4) Analysis results of the hygiene factor, which consisted of working conditions, compensation, and interpersonal relations, affected performance efficiency of personnel in non-profit organizations in Chiang Mai province at a level of .05.

Keyword: Performance Efficiency

## บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหากำไรได้รับการยอมรับและเป็นที่สนใจของประชาชนในสังคมไทย เนื่องจากองค์กรไม่แสวงหากำไรมีบทบาทสำคัญในการช่วยสนับสนุนการพัฒนาสังคมและประเทศในด้านต่างๆ เช่นการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และด้านอื่นๆ เป็นต้น และเป็นที่ตระหนักได้ว่าเป็นภาคส่วนที่ช่วยส่งเสริมเกื้อหนุนการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และจากข้อมูลผลการสำรวจองค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร พ.ศ. 2561 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่ามีจำนวนองค์กรไม่แสวงหากำไร 84,099 แห่งทั่วประเทศ ในจำนวนนี้เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 32.2 ภาคกลางร้อยละ 22.6 และภาคเหนือร้อยละ 21.1 กรุงเทพมหานคร

ร้อยละ 12.4 และภาคใต้ร้อยละ 11.7 และเมื่อเปรียบเทียบจำนวนองค์กรฯในปี 2561 และปี 2556 พบว่า มีจำนวนองค์กรฯเพิ่มมากขึ้นในทุกภาค จากปี 2556 ร้อยละ 9.7 (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

ด้วยสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อบริบททางสังคมและเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประเภทต่างๆต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรในการทำความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของความความหวังของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ดังนั้นองค์กรประกอบสำคัญของการบริหารงานในองค์กรประเภทต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะสามารถเอื้อประโยชน์ให้กับองค์กรในการดำเนินงานต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ และอีกหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรต้องสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร กล่าวคือถ้าหากองค์กรใดสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ก็ย่อมส่งผลดีต่องานที่ได้ปฏิบัติงาน และนอกจากนั้นยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรและความสามารถผู้บริหารในการบริหารจัดการในองค์กรนั้นๆ และองค์กรนั้นย่อมมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้ ก็อาจจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้งานเกิดความเสียหาย ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และส่งผลเสียต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารขององค์กรไม่แสวงหากำไรด้วยเช่นกัน จึงความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่งผลหรือไม่อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาทัศนคติสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาปัจจัยอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่

## สมมุติฐานของการวิจัย

1. ทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่
2. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่
3. ปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไรในจังหวัดเชียงใหม่

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ มีขอบเขตดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านปัจจัยอนามัย 5 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 250 คน จาก 14 องค์กร (อ้างอิงข้อมูลจากแต่ละองค์กร.2562)

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane. (อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2552 หน้า 79) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

### ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ กลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่

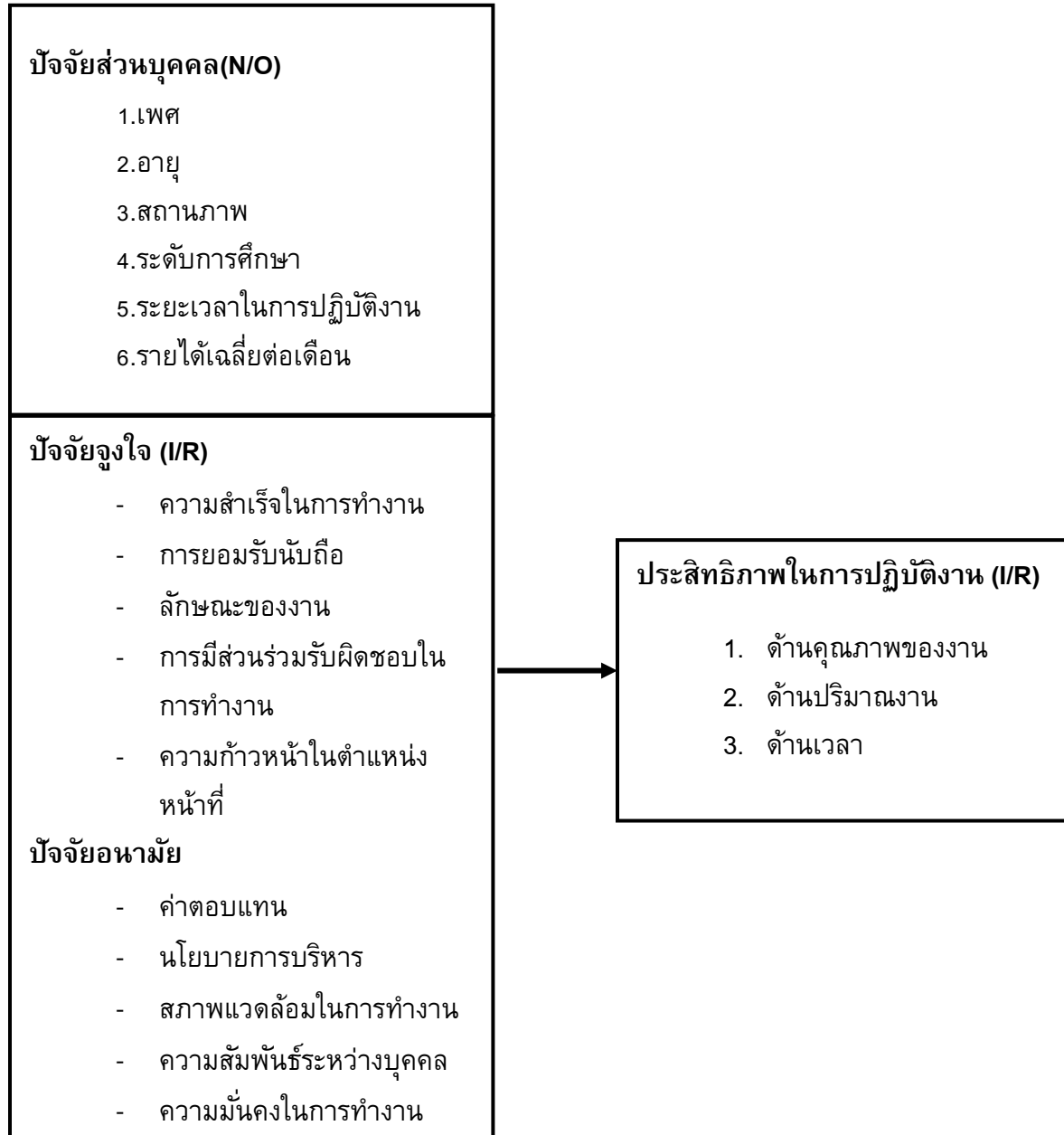
### ระยะเวลาในการวิจัย

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2565 - ธันวาคม 2565

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ที่มา : ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two – factor theory, 1959 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548,) และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Peterson and Plowman, 1989 อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา สุกรีเขตร, 2564)

## แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

(อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 93-94) ได้กล่าวว่า เฮร์ซเบอร์ก บาร์นาดและซินเดอร์แมน ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญ ชื่อทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งทฤษฎีนี้มีผู้คนให้การยอมรับหรือได้รับการยอมรับอย่างทั่วโลกในองค์กรบริหาร คณะของเฮร์ซเบอร์กสร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมาจากการที่ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติของวิศวกรและพนักงานบัญชีจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบ คือ คนเราต้องการความสุขจากการปฏิบัติงานและองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเราเกิดความสุขจากการปฏิบัติงาน มีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

(1) ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับงานโดยตรงที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักและชอบในงานจึงทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

ก. ความสำเร็จของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมถึงของตนเองด้วย โดยสามารถหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน และเกิดความรู้สึกลาบปลื้มใจ ภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ข. การยอมรับนับถือ เป็นการแสดงความยินดี ให้กำลังใจ และยกย่องชมเชย รวมถึงการได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกด้วยวิธีอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือและยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา คำแนะนำ และให้การยอมรับกับงานที่ประสบความสำเร็จ

ค. ลักษณะของงาน เป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มในการลงมือปฏิบัติ นอกจากนั้นยังเป็นงานที่สามารถทำได้ตามลำพัง

ง. ความรับผิดชอบ เป็นความพึงพอใจจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดหรือตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

จ. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2) บัณฑิตยอนามัย เป็นบัณฑิตยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มียุติตลอด ถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร แล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งบัณฑิตยเหล่านี้ประกอบด้วย

ก. นโยบายการบริหาร เป็นการกำหนดนโยบายต่างๆในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อมิให้เกิดการทำงานที่มีซ้ำซ้อนกัน และนโยบายนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

ข. การปกครองบังคับบัญชา เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการหรือทางเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามหน้าที่ และความรับผิดชอบได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

ค. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับกัน ไม่ว่าจะเป็นกริยา วาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ เพราะถ้าหากพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย

ง. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการปฏิบัติงานทั่วไปเกี่ยวข้องกับหน้าที่ เช่น มีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้อำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นมิตรต่อกัน ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานนั่นเอง

จ. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยจำเป็นอย่างหนึ่งป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Plowman and Peterson (อ้างถึงใน กฤษดา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา สุกรีเขตร, 2564, หน้า 100) ให้ความหมาย เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน การนำหลักมาปรับใช้ในการเป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบไว้ 3 ประการ ได้แก่

1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานต้องมีคุณภาพสูง เป็นผลงานที่มีความถูกต้องตามมาตรฐาน คุณภาพงานนั้นมีความคุ้มค่ามีเป็นประโยชน์ต่อองค์กร งานสำเร็จเสร็จสิ้นในระยะเวลารวดเร็ว ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจและเป็นประโยชน์ให้กับผู้ปฏิบัติงาน องค์กร ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานต้องที่ได้ตามที่ผู้ผลิตนั้นวางแผนและกำหนดไว้ เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่กำหนด ทั้งนี้งานที่ได้ก็อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ความทันเวลา (Time) คือ เวลาในการดำเนินงาน ตามที่วางแผนกำหนดไว้ ไม่เกินกว่าที่ได้กำหนด เป็นเวลาที่เหมาะสมกับงาน และมีใช้เทคนิคใหม่ๆในการทำงาน ตลอดจนเทคนิคต่างๆที่ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้การทำงานถูกต้องและสะดวกรวดเร็วขึ้นอนุมานได้ว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาจากความถูกต้องทางคุณภาพ และทางปริมาณงานตามวัตถุประสงค์ความสำเร็จนั้นเสร็จตรงตามเวลาในการทำงาน อีกทั้งรวมไปถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสอดคล้องวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้เป็นหลัก หากเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวทั้งหมด ก็ถือว่าเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

จากแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ โพลแมน และ พีเตอร์สัน เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มเป้าหมาย เพื่อวัดผลประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มเป้าหมายที่ได้วางไว้

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีจำนวน 30 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีจำนวน 9 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Rating Scale) และใช้เกณฑ์การแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4) นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแล้ว ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด (Try Out) ตามสูตร Cronbach's Alpha (Cronbach, 1970 p.161) ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .968 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยแยกรายด้าน ได้ดังนี้



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่งดังนี้

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 154 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ติดต่อประสานไปยังองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์นำส่งแบบสอบถาม

2) ดำเนินการนำส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ไปยังผู้ประสานงานแต่ละองค์กรโดยทางไลน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งต่อแบบสอบถามให้กับบุคลากรในองค์กร

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน จากระบบ Google form เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพิ่มเติม ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารอ้างอิง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรไม่แสวงหากำไร

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน (ร้อยละ 79.20) มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 35.70) มีสถานภาพสมรส จำนวน 74 คน (ร้อยละ 48) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 76) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 44.80) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 50 คน (ร้อยละ 32.50)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งด้านปัจจัยจูงและด้านปัจจัยอนามัย อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) และ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทั้งแบบโดยรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.83$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอ้อมนัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทั้งแบบโดยรวมและจำแนกรายด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านนโยบายการบริหาร ( $\bar{X} = 4.04$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.65$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ ด้านความทันเวลา ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .458 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 45.8 โดยพบว่าทฤษฎีสองปัจจัย สามารถพยากรณ์ผล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .438 จากตัวแปรทำนายทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการมี 2 ตัวแปร คือ คือ ความสำเร็จในการทำงาน และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ผลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยอ้อมนัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของปัจจัยนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ .408 จากตัวแปรทำนายทั้งหมด 5 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการมี 3 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ผลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## การอภิปราย

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นต่อทฤษฎีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยนามัย อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ กล่าวคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับความหมายงานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานทำให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น รวมทั้งได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎ์ณันท์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาถึงลักษณะพนักงาน และลักษณะงาน ควรส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กรและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นต่อปัจจัยนามัยของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอนามัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ กล่าวคือ กลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไรในจังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญในการจัดสถานที่ในการทำงานที่มีความเหมาะสมและปลอดภัย มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร รวมถึงหน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร มีความเห็นต่อปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ จันทรสุวรรณ (2551) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความทันเวลา พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วทันตามเวลา ผลลัพธ์ที่ออกมาคุณภาพตรงตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติภาส ชนะจิตต์ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งประกอบด้วย องค์กรมีนโยบายการบริหารการทำงานที่ตรงต่อเวลา และมีการควบคุมปริมาณงานและประมาณการผลดีที่มีมาตรฐาน ผลิตออกมามีจำนวนตรงตามที่องค์กรต้องการ และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาตามที่กำหนด เห็นได้ว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลาที่ลูกค้าต้องการ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้ศึกษาวิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับบุคลากรอยู่เสมอ และควรจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าสำหรับแต่ละตำแหน่งงานเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตำแหน่งหน้าที่ และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเป้าหมายให้กับบุคลากรขององค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอ้อมๆ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้ศึกษาวิจัยจึงแนะนำว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และมีความรู้สึกมั่นคงใจในการทำงานจนถึงวัยเกษียณให้กับบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรนำมาวิเคราะห์ และเปรียบเทียบกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน เพื่อนำไปปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งนอกจากนั้นจะช่วยให้บุคลากรมีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นแล้วยังช่วยรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้

3. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ผู้ศึกษาวิจัยจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการวิเคราะห์ปริมาณของแต่ละตำแหน่งให้มีความเหมาะสม และมอบหมายงานตรงกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงมีการวิเคราะห์ปริมาณงานให้มีความคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นเพื่อให้ทราบรายละเอียดในเชิงลึก สำหรับการศึกษารายละเอียดอาจเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์สำหรับการนำไปใช้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร และนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆของพนักงาน โดยให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องนำมาปรับใช้ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ได้มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ และสามารถทำงานได้ในระยะยาว และองค์กรไม่ต้องเสียเวลา งบประมาณ ในสรรหาบุคลากรบ่อยครั้ง

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และ ปริญญา ศุภรีเขตร. (2564). ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(40), 100.
- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ธัญญ์ณณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอมรินทร์ บัค เซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัย พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นารินทร์ จันทรสุวรรณ. (2551). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ และเทศบาลตำบลศาลเจ้าโรงทอง จังหวัดอ่างทอง. การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปัทมิตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุทธ ไกรยวรรณ. (2552). การวิจัยเพื่อการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เอนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). รายงานข้อมูลเบื้องต้นการสำรวจองค์การเอกชนที่ไม่แสวงหากำไร.

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม

ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Harrington H. (1996). James and James S. Harrington. *High performance benchmarking-20 steps to success*. New York: McGraw-Hill.