

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร
ที่ไม่แสวงหาผลกำไรกรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน**

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

สุจิตรา มุลอาษา¹ อัจฉรีย์า ศักดิ์นรงค์²

Sujira Moonarsa, Atchareeya Saknarong

Received May 11, 2022

Revised 24 June, 2022

Accepted July 8, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานและลูกจ้างในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงาน และด้านลักษณะงานที่ได้รับมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร 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: องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

¹ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เขียนหลัก อีเมล: sujira.moonarsa@g.swu.ac.th
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Corresponding Author,
Email Address: sujira.moonarsa@g.swu.ac.th

² คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: atchareeyas@swu.ac.th
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Email Address:
atchareeyas@swu.ac.th

Abstract

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%.

Keywords: Non-profit organization, Works motivation, Works environment, Performance efficiency, Satisfaction human resource management

บทนำ

องค์กรไม่แสวงหากำไรในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 84,099 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) โดยกระจายตัวอยู่ในแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศไทย องค์กรไม่แสวงหากำไรไม่เพียงส่งผลในด้านสังคมอย่างเดียว ยังส่งผลต่อด้านเศรษฐกิจด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549-2551) จากการศึกษาถึงบทบาทและความสำคัญขององค์กรไม่แสวงหากำไรในเชิงเศรษฐกิจ พบว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรมีส่วนร่วมต่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ แม้ว่าจะมีสัดส่วนไม่มากนัก โดยเฉลี่ยต่อปีประมาณร้อยละ 0.8 ต่อ GDP รวม จึงกล่าวได้ว่าองค์กรไม่แสวงหากำไรเป็นเครื่องชี้วัดให้กับภาคองค์กรเพื่อตระหนักถึงความสำคัญในเชิงสังคม และสามารถเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไปได้

สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เป็นหนึ่งในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินงานในด้านการพัฒนาชุมชน และด้านสาธารณสุข ดำเนินงานเพื่อสาธารณประโยชน์มากกว่า 40 ปี พัฒนาความเป็นอยู่ของชุมชน สังคมชนบท กว่า 300 โครงการ โดยได้รับหรือให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานกับภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน, 2564) มีเครือข่ายการทำงานกระจายอยู่ทุกภาคในประเทศไทย การทำงานส่วนใหญ่เน้นการลงพื้นที่ชุมชนในการพัฒนา ซึ่งต้องใช้ทั้งร่างกาย และแรงใจในการเข้าไปพัฒนาให้ความรู้อบรม ฝึกอาชีพ วางรากฐานให้กับชุมชนในชนบท เพื่อการพัฒนายกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เป็นภาคส่วนกลางในการสร้างและนำสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น การสร้างแหล่งน้ำดื่มในชุมชน การนำน้ำประปา และไฟฟ้า เข้าไปยังชุมชนที่อยู่ในชนบทต่าง ๆ ซึ่งการทำงานดังกล่าวต้องใช้บุคคลเป็นสำคัญในการเข้าไปช่วยพัฒนา และเข้าไปสร้างพื้นฐานการเข้าถึงเข้าใจในกับชุมชน

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหากำไรขับเคลื่อนด้วยทรัพยากรหลักคือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในซึ่งองค์กรในรูปแบบพนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง และอาสาสมัคร โดยมีการทำงานทั้งแบบการได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการทำงานแบบสาธารณประโยชน์ที่ไม่คำนึงถึงค่าจ้างหรือค่าตอบแทนใด ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่าง ยากต่อการติดต่อประสานงาน และไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากนัก จึงเป็นที่น่าสนใจว่ากลุ่มบุคคลที่ทำงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรเหล่านี้ มีปัจจัยใดที่ช่วยดึงดูดให้ทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน สิ่งแวดล้อม สาธารณประโยชน์ต่าง ๆ การทำงานที่เกิดผลลัพธ์หรือประสิทธิภาพที่วัดได้มีปัจจัยใดที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างที่ปฏิบัติการได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใด ตลอดจนศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อเป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงและพัฒนายกระดับการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมกับการทำงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรในการพัฒนาสังคม และชุมชนให้เติบโตขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

ทบทวนวรรณกรรม

องค์กรไม่แสวงหากำไร คือ หน่วยงานองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานที่มีลักษณะหน้าที่หรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการบริหารปกครองตนเองโดยมีคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดนโยบายและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่แสวงหากำไรและไม่แบ่งปันผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก ไม่ใช่หน่วยงานองค์กรของรัฐ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561)

แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ (ยศนันท์ อ่อนสันหัต, 2560) โดยการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้เกิดการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ (ณัฐพัชร ลากบัวรุ่งรงค์, 2562) โดยแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานทั้งในองค์กรเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร

แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพของการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมรอบตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (สมหญิง เปี่ยมฤทัย, 2556) และมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ดังนั้นการจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอ

สำหรับการปฏิบัติงาน และสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะทำงาน ล้วนมีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตบุคคลด้วย หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกดีหรือรัก และต้องการที่อยากจะทำปฏิบัติงาน (สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ ดังนี้ 1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานการสนับสนุน พนักงานภายใต้ความดูแลและการกระตุ้นให้หัวหน้างานสนับสนุน 2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal development dimension) ใช้ประเมิน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการสภาพแวดล้อมของการทำงาน 3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของนโยบายต่างๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในด้านจิตใจ และด้านกายภาพ โดยการทำงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรจะมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างและเปลี่ยนแปลงเสมอ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมมีการแปรผันเสมอจะมีผลต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้บริการต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการในด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจให้มีความเท่าเทียมและเกิดความเป็นธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารจัดการขององค์กรเป็นสำคัญ (สมยศ แยมเพื่อน, 2551) ซึ่งการความพึงพอใจในงาน ถือเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการรักษา และดึงดูดให้พนักงานทำงานกับองค์กรไปได้อย่างยาวนาน ซึ่งการที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานจะแสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การร่วมมือ และประสานงานกันระหว่างสมาชิก ซึ่งทำให้พนักงานสามารถสร้างงานที่มีผลิตภาพ และเกิดประสิทธิภาพโดยรวมทั้งองค์กรได้ หลายบริษัทจึงมีความพยายามที่จะโน้มหน้าจิตใจของพนักงานทุกคนให้มีความเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานโดยรวมทั้งบริษัท ประสบผลสำเร็จ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (วิภากร อุปถัมชาติ, 2558) ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนงานที่สำคัญอย่างมากในการดำเนินงานขององค์กรทั้งองค์กรธุรกิจ ภาครัฐ เอกชน รวมไปถึงองค์กรไม่แสวงหากำไร การบริหารดำเนินงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไรควรจะมีการจัดสวัสดิการในองค์กรด้วยความสมดุล กระตุ้นหลักการและอุดมการณ์ขององค์กรให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการสำหรับผู้นำในโครงการองค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก (ณัฐธิดา จุมปลา, สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณกิจ, และสุทธิพร เปี่ยมสุวรรณกิจ, 2560)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) คือการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” (อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานประกอบไปด้วย 1. คุณภาพของงาน (Quality) งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่ บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาจะต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม 3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมี

การกำหนด อย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่ง มอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากกรณีศึกษาประกอบมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

จึงเป็นที่น่าสนใจว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรนั้น ที่เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายไม่เน้นผลกำไร และผลประกอบการเชิงธุรกิจ การทำงานที่เน้นประโยชน์ส่วนรวมหรือเน้นผลประโยชน์สังคมเป็นหลัก การทำงานที่ต้องใช้แรงกายและแรงใจ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทาย และผลลัพธ์งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคมนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน
4. ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 180 คน ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Taro Yamane (สมยศ แยม์เฟื่อน, 2551) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 124 คน ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก 6 คน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 130 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามพื้นที่ในการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งมีทั้งหมด 10 พื้นที่ โดยการแบ่งชั้นภูมิแต่ละพื้นที่แบบกำหนดสัดส่วน

ตามจำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละพื้นที่ (ข้อมูลจากสมาคมประชากรพัฒนาการและชุมชน) และใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ คือ กรุงเทพมหานคร 36 คน บุรีรัมย์ 18 คน นครราชสีมา 13 คน ขอนแก่น 11 คน กาญจนบุรี 11 คน กระบี่ 9 คน มหาสารคาม 9 คน เชียงราย 9 คน เชียงใหม่ 7 คน และราชบุรี 7 คน รวมทั้งสิ้น 130 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยจะมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานผู้ปฏิบัติงานในสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ในแต่ละพื้นที่ทั้งหมด 10 พื้นที่ ซึ่งเป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่เต็มใจและสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน แบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) จำนวน 2 ตัวแปร คือ เพศ และสถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 4 ตัวแปร คือ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นแบบ Rating scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบ Likert scale ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแบบ Rating scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) จำนวน 4 ข้อ

นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's alpha analysis test) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่างน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 และมากกว่าหรือเท่า 0 ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง ซึ่งในงานวิจัยนี้ยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 0.70 ขึ้นไป (สมยศ แยมเพื่อน, 2551) โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.709 - 1.00 โดยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานมีค่าต่ำสุดที่ 0.709 และความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายค่าตอบแทนมีค่าสูงสุดที่ 1.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัท (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย สถิติ Independent t-Test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ด้วยสถิติ Independent t-Test สถิติความแปรปรวน

ทางเดียว (One way analysis of variance) และวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2-4 ด้วยสถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 4.29 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนด้านการเติบโตในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 4.24 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผล ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการวางแผนอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 4.11 4.08 4.07 และ 3.97 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับดีมากทุกข้อ โดยข้อสามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือข้อสามารถควบคุมจัดการคุณภาพของเขตของงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ข้อใช้เวลาปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และค่าใช้จ่ายที่ทางต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และเพียงพอในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.39 และ 4.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ

39 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.398 และพนักงานที่มีอายุ 31 - 38 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.218

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.289 และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.186

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 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.209

สมมติฐานข้อ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ ด้านลักษณะงานที่ได้รับ และด้านการเติบโตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std. Error	β	t	Sig.
(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	0.000*
ด้านการได้รับการเติบโตในการทำงาน (x_3)	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 Sig.= 0.000*					

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้ (x_2) และด้านลักษณะงาน (x_3) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 35.2 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ดังนี้ $Y = 1.170 + 0.449 x_2 + 0.243x_3$

วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

สมมติฐานข้อ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	0.707	0.378		1.870	0.064
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1)	0.490	0.064	0.509	7.593	0.000*
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, Sig.= 0.000*					

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (x_1) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (x_3) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 43 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ดังนี้ $Y = 0.707 + 0.490 x_1 + 0.230x_3$

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผล และด้านขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression โดยวิธี Enter

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน				
	b	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	2.416	0.330		7.315	0.000*
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, Sig.= 0.000*					

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (x_2) ด้านพัฒนาบุคลากร (x_3) และด้านการประเมินผล (x_5) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ร้อยละ 26.5 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ได้ดังนี้

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

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า **ด้านเพศ** พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากลักษณะการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน เป็นการทำงานที่มีความท้าทายทางภูมิศาสตร์ อากาศ และสถานที่ โดยเพศชายหญิงมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าเพศชายมีร่างกายที่แข็งแรงกว่า มีความอดทนสูงกว่า สามารถทำงานจัดการงานได้มากกว่า ผลลัพธ์งานที่ได้จึงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะในกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **ด้านอายุ** พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพการทำงานเฉลี่ยสูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์การทำงาน และการแก้ปัญหาในการทำงานมากกว่า จึงมีมุมมองในการทำงานที่กว้าง และครอบคลุมการทำงานที่สูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมมนว ทองแสน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากคนที่มีอายุมากกว่าจะมีความอดทน สู้งาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่มีอายุน้อย **ด้านสถานภาพ** พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต้องการความมั่นคงในชีวิต 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 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมักจะได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมความรู้ ทักษะ ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงโอกาสในการไปดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ส่งผลให้มีความรู้ ทักษะ และการวางแผนการทำงานที่มากขึ้นและอึดหยุ่นอดทน ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย ศรีเพชร (อภิชัย ศรีเพชร, 2562)

ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของพนักงานระดับปฏิบัติการจะอยู่ในระดับเดียวกัน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาที่สูงกว่า มักจะได้โอกาสในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า **ด้านระยะเวลาในการทำงาน** พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่มากกว่ามักมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่า มีทักษะ ความเชี่ยวชาญใน การวางแผนงาน การปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ปัญหารับมือกับอุปสรรคที่พบเจอในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน รวมถึงระยะเวลาการทำงานที่มากกว่ามักมีความสัมพันธ์กับคุณเคยกับบุคคลในพื้นที่ที่ลงไปปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า คนในพื้นที่รู้จักและคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่เคยลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ๆ จึงให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่ตรงเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ ผิวฉนวน และดารณี พิมพ์ช่าง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าวิศวกรโยธาที่มีประสบการณ์สูงจะมีความชำนาญมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายมากกว่าวิศวกรโยธาที่มีประสบการณ์น้อย **ด้านรายได้ต่อเดือน** พนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับหรือมากกว่า 23,751 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเนื่องจากรายได้ต่อเดือนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รายได้มากขึ้นย่อมจูงใจให้พนักงานทำงานได้เต็มความรู้ความสามารถขึ้น และสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ ส่งผลให้ผลลัพธ์งานที่ออกมามีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน รายได้ต่อเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน โดยพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 44,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า **ด้านความรับผิดชอบงาน** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความรับผิดชอบงานที่ได้ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายที่ได้รับ การระบอบขอบเขตของการรับผิดชอบงานที่ชัดเจน และการมีอิสระในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญาพร จิตติพงษ์ (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 ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณภัทรพิศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องจากบุคลากรพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำซึ่งเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ ตรงกับคุณวุฒิและตรงตามตำแหน่งงานของตนเอง **ด้านการได้รับการยอมรับ** ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มีการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกัน มีการแบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ในการอย่างชัดเจน การทำงานจึงมีขอบเขตหน้าที่ของแต่ละงานที่ชัด ดังนั้นหากพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับตรงตามขอบเขตที่กำหนด จะส่งผลให้ภาพรวมงานทั้งหมดเกิดประสิทธิภาพ กล่าวคือการปัจจัยด้านการยอมรับสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน **ด้านการเติบโตในการทำงาน** ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความสำคัญในการปฏิบัติงานมากกว่า ความก้าวหน้าหรือเติบโตในสายงานขององค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่มีการเติบโตที่จำกัด แรงจูงใจในการทำงานด้านการเติบโตในการทำงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน

สมมติฐานข้อ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า **ด้านการมีส่วนร่วมในงาน** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนโครงการที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับพูนศักดิ์ วัชรเสียม (2563) กล่าวว่า การทำงานควรให้มีความสอดคล้อง หรือเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน **ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ผู้บังคับบัญชาไม่ได้หมายความถึงแค่หัวหน้างานหรือผู้บริหารองค์กรเท่านั้น แต่รวมไปถึงผู้นำชุมชน นักวิชาการ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามโครงการหรือพื้นที่นั้นๆ ด้วย ซึ่งลักษณะการทำงานขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หากได้รับความร่วมมือการสนับสนุนและการช่วยเหลือที่ดีจากผู้นำดังกล่าว จะทำให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พีรดา แก้วมูล (2562) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานด้วยกัน แสดงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ตึงเครียด สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหา งาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ตลอดจนสามารถช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี **ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน** ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ดีย่อมส่งผลที่ดีต่อบรรยากาศในการทำงาน แต่หากให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานที่เกินความเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เน้นการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพวัดผลจากการปฏิบัติได้ชัด

สมมติฐานข้อ 4 ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร พบว่า **ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรต้องมีความเหมาะสมและมีคุณสมบัติตรงกับขอบเขตหน้าที่ที่ต้องทำให้มากที่สุด ทำให้อาจมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและลงรายละเอียดมาก รวมถึงต้องมีการใช้เวลาในการพิจารณา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามแผนที่วางไว้ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยดำเนินการปฏิบัติงานในโครงการจำเป็นต้องมีการแบ่งทรัพยากรที่จำกัดมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พนักงานมี

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในเวลาจำกัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแขง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครลดลง **ด้านการพัฒนาบุคลากร** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของพนักงานเป็นหลัก เพื่อสร้างพนักงานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถต่อยอดความรู้จากงานที่ปฏิบัติได้สูงขึ้น สามารถจัดการกับทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิธาทกานต์ อังศุวาลกิจภูมิรินทร์ นามวงค์ และสาโรจน์ บุญเสริมวรรณ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และการพัฒนาฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานในภาพรวม **ด้านการประเมินผล** มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประเมินผล เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งการประเมินผลต้องมีกำหนดขอบเขตการประเมินที่ชัดเจน และตรงตามขอบเขตที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลตามหลักการปฏิบัติงานและผลของงานตามความเป็นจริง เพื่อสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา ในการนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น กล่าวได้ว่าการประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเสมือนกระจกสะท้อนประสิทธิภาพในการทำงานและผลลัพธ์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญญา จันท์บำรุง (2559) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทกรณีศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบถึงหลักเกณฑ์ ประเมินผลงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึก ยุติธรรมว่าผลการประเมินที่ได้รับนั้น มาจากเกณฑ์การประเมินเดียวกัน และหลังจากการประเมินผลปฏิบัติงาน พนักงานจะได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากหัวหน้างานทันที โดยการสื่อสารกันระหว่างหัวหน้าและตัวพนักงาน (Two way communication) เพื่อให้พนักงานทราบจุดแข็งที่ควรรักษาไว้และพัฒนาให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น และจุด ต้อยที่พนักงานควรทำการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสู่การผลิตผลงานที่ดีที่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบริษัทได้ **ด้านการวางแผนอัตราบุคลากร** ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการวางแผนอัตราบุคลากรจะมีการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์องค์กรที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการวางแผนตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการวางแผนอัตราบุคลากรที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงขอบเขตการปฏิบัติงานที่ต้องมีความชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งบทบาทหน้าที่ของการวางแผนอัตราบุคลากรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน **ด้านการจ่ายค่าตอบแทน** ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันอันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนจะกล่าวรวมไปถึงสิทธิประโยชน์สวัสดิการค่าดูแลในยามเจ็บป่วย ค่าเดินทางหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกในการทำงาน และสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้ **ด้านขวัญและกำลังใจ** ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านขวัญและกำลังใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความยุติธรรม ความเท่าเทียม ความเหมาะสม กล่าวได้ว่า เป็นการพูดถึงหลักธรรมาภิบาลขององค์กรในการดูแลพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้การทำงานจะมีประสิทธิภาพ

หรือไม่ขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติงานของพนักงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเพียงตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. การทำงานในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ควรให้ความสำคัญกับการดูแลและให้คำแนะนำรางวัลหรือการพัฒนายกระดับขีดความสามารถของพนักงานเพศชาย ที่มีอายุมากกว่า 39 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 11 ปี และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 23,751 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีลักษณะตรงกับผลการวิจัยข้างต้น องค์กรควรจัดการให้มีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดีเด่นหรือพนักงานที่ทำงานมานาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. แรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

2.1 ความรับผิดชอบงานที่ได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน องค์กรควรให้อิสระในการรับผิดชอบงานของพนักงาน รวมไปถึงการให้โอกาสการทำงานใหม่ ๆ สำหรับพนักงานที่สนใจหรือต้องการความท้าทายในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

2.2 ด้านลักษณะงาน องค์กรควรมีการจัดสรรงาน หรือแบ่งงานโครงการให้กับพนักงานที่มีกับความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงาน เพื่อให้การปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถประเมินความเหมาะสมความรู้ความสามารถของพนักงานได้จากผลการทำงานที่ผ่านมาของพนักงานแต่ละคน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน การสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดประชุมอัปเดตความคืบหน้าของงาน หรือสอบถามการปฏิบัติงานกับพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานเห็นว่าการปฏิบัติงานของตนมีความสำคัญและได้มีส่วนร่วมในการผลักดันให้งานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3.2 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการ ผู้นำชุมชน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน ช่วยให้งานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารองค์กร หัวหน้างาน ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะกับพนักงานเมื่อมีโอกาสอยู่เสมอ รวมไปถึงการลงไปพูดคุยกับผู้นำชุมชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในโครงการนั้น ๆ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

4. ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

4.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นปัญหาเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการจัดทีมขึ้นมาโดยเฉพาะในการปฏิบัติงาน หรือมีการสรรหาและคัดเลือกก่อนมีการปฏิบัติงานโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมตรงกับคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ และเป็นการแบ่งขอบเขตงานความรับผิดชอบที่ชัดเจนเมื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ การปฏิบัติงานในพื้นที่โครงการก็จะเกิดประสิทธิภาพตามมาด้วย

4.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและเพิ่มโอกาสในการจัดอบรมสัมมนาพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน รวมไปถึงการเปิดโอกาสในการไปดูงานตามหน่วยงานหรือชุมชนต่างๆ เพื่อเพิ่มมุมมองการทำงานใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน

4.3 ด้านการประเมินผล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีจุดใดบ้างที่ยังไม่ครอบคลุมขอบเขตการทำงานของแต่ละหน้าที่ และ

ควรรสร้างมาตรฐานตัวชี้วัดในการประเมินผลที่ชัดเจน เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อให้การสร้างมาตรฐานการประเมินผลได้ตรงจุดและตรงเป้าหมายในการทำงานมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้เกิดความครบถ้วนและสมบูรณ์ของข้อมูลมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรอื่น ๆ โดยอาจแบ่งตามประเภทการดำเนินงาน หรือพื้นที่จัดตั้งองค์กร เพื่อศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร
3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่กว้างและครอบคลุมขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลวิจัย และครอบคลุมพื้นที่ที่มีองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกานต์ นิลรัตน์ และวิยะดา วรรณทวินิช. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไป (ประเทศไทย) จำกัด. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 142), 148-157.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พันิชทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 111), 118-139.
- จิตาทกานต์ อังศุขวาลกิจ, ภูมิมินทร์ นามวงศ์ และ สาโรจน์ บุญเสริมวรรณ. (2564). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(43), 339-351.
- ณัฐพัชร ลากบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 92), 161-171.
- ณัฐธิดา จุมปา, สุภัทณี เปี่ยมสุวรรณกิจ และสุทธิพร เปี่ยมสุวรรณกิจ. (2560). บทเรียนวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา องค์กรภาคประชาชน จังหวัดเชียงราย. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 103), 141-155.
- นันทนา ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง:กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พีรดา แก้วมูล. (2562). ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พูนศักดิ์ วงษ์เสียม. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดฝ่ายปฏิบัติการพิเศษและกู้ภัยทางน้ำ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- เพ็ญนภา จันท์บำรุง. (2559). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกิจกรรมไคเซ็น กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและประกอบรถยนต์ญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยศนันท์ อ่อนสันทัด. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตนาภรณ์ ผิวवल และ ดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 141), 66-73.
- วิภาพร อุปถัมชชาติ. (2558). ความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ แยมเนียน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิสเซส จำกัด (มหาชน). ปริญญา นิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมหญิง เปี่ยมฤทัย. (2556). ประสิทธิภาพการให้บริการของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด สาขาเมืองตราด. ปริญญา นิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. (2564). ข้อมูลโครงการดำเนินงานสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2564, จาก <https://pda.or.th/pda-projects-summary/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549-2551). บัญชีองค์กรไม่แสวงหากำไรประเทศไทย. ค้น เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5525&filename=npi_page
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร. ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/News/2562/N02-07-62-1.aspx>
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคาร แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อภิชัย ศรีเพชร. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ในบริษัทเอกชน จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรรธา กล้าหาญ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟ แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรสุดา ดุลิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะในกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.