



แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

MOTIVATION AND GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES AFFECT  
THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES  
IN STATE ENTERPRISE AGENCIES

มานพ ถนอมนาค  
MANOP THANOMNAK

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2563



แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

MOTIVATION AND GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES AFFECT  
THE WORK EFFICIENCY OF EMPLOYEES  
IN STATE ENTERPRISE AGENCIES

มานพ ถนอมนาค  
MANOP THANOMNAK


การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แรงจูงใจและหลักการมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ  
ชื่อ นามสกุล นายมานพ ถนอมนาค  
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชา การจัดการ  
คณะ บริหารธุรกิจ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรศิริ ดิสสร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุตาพร กุณฑบุตร)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ไวยทิพย์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรศิริ ดิสสร)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้เน้นการค้นคว้าอิสระ

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

  
.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.รัตนาวลี ไม้สัก)

วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
ชื่อ สกุล	นายมานพ ธนอมนาค
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย จำนวน 56 แห่ง จำนวน 370 คน โดยแจกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test f-test (One Way ANOVA) ความสัมพันธ์ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression analysis; MRA)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลางาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจมีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, หลักธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

<b>Independent Study Title</b>	Motivation and Good Governance Principles Affect The Work Efficiency of Employees in State Enterprise Agencies
<b>Author</b>	Mr.Manop Thanomnak
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Field Study</b>	Management
<b>Academic Year</b>	2020

## ABSTRACT

The purposes of this research were to compare the differences of the individual characteristics with performance of employees in state- owned enterprises. To study motivation affecting the work efficiency of the employees in the state enterprise unit. To study the principles of good governance affecting the work efficiency of employees in state enterprise agencies. To study of motivation and good governance principles affecting the efficiency of work performance of employees in state enterprise units

The sample used in this study was 56 employees of state enterprise organizations in Thailand. 370 people, by distributing questionnaires as data for data collection. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation t-test f-test (One Way ANOVA). The relationships were used in Pearson 's correlation analysis. Multiple linear regression analysis.

The analysis results showed that personal characteristics such as gender, age, education level Income per month, job position, job duration. There are no significant differences in the efficiency of the performance of the employees in state enterprise units. Motivation affects the efficiency of work performance (quality of work) of employees in state enterprise units at a moderate level. Motivation affects the efficiency of work performance (quantity of work) of employees in state enterprise units

at a moderate level. Motivation affects the efficiency of work performance (time) of employees in state enterprise units at a moderate level. Motivation affects the efficiency of work performance (operating cost) of employees in state enterprise units at a moderate level. Good governance affects work efficiency (quality of work) of employees in state enterprises are at a high level. Good governance affects work efficiency (the quantity of work) of the employees in the state enterprise department is at a medium level. Good governance affects work efficiency (time) of the employees in the state enterprise department was at a medium level. Good governance affects work efficiency (operating expenses) of employees in state enterprise departments are at a medium level. Motivation and good governance principles affect work efficiency (quality of work) of employees in state enterprises are at a high level. Motivation and good governance principles affect work efficiency (the amount of work) of employees in state enterprise departments at a medium level. Motivation and good governance affect the efficiency of work (time) of employees in the department at a moderate level. Motivation and good governance principles affect work efficiency (operating expenses) of employees in state enterprises at a medium level. With a statistical significance of 0.05 .

**Keyword :** Work Motivation, Good Governance Principles, Operational Efficiency,  
Employees in State Enterprise Departments

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.อมรศิริ ดิสสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ และ ผศ.ดร.สุวิทย์ ไวยทิพย์ ที่กรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษา ให้ความรู้ แนวความคิด พร้อมคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ รวมทั้ง การตรวจทาน แก้ไข จนการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ในโอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนทุกท่านที่ให้คำแนะนำและให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุนพร้อมกำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มานพ ธนอมนาค





# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฐ
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 สมมติฐาน	4
1.5 กรอบแนวความคิด	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 นิยามศัพท์	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.2 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3. วิธีดำเนินการ	37
3.1 ประชากรและตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.5 สถิติที่ใช้ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	48
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	106
5.1 สรุปผลการวิจัย	108
5.2 การอภิปรายผล	122
5.3 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย	129
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	130
5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย	130
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	135
ภาคผนวก ก แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย	136
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	148
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	152

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์	14
3.1 ตารางแสดงค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น	42
4.1 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	49
4.2 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	49
4.3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	50
4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	51
4.6 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงาน	51
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	52
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	52
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับหลักธรรมภิบาล จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	53
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	54
4.11 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ	55
4.12 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ	56
4.13 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	58
4.15 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน	59
4.16 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลางาน	60
4.17 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	61
4.18 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	62
4.19 Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	62
4.20 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	63
4.21 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	64
4.22 Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	65
4.23 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	66
4.24 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.25	Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	68
4.26	Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	69
4.27	ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	70
4.28	Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	70
4.29	Model Summary <sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	71
4.30	ANOVA <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	73
4.31	Coefficients <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	74
4.32	Model Summary <sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	76
4.33	ANOVA <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	77
4.34	Coefficients <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	78
4.35	Model Summary <sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	79
4.36	ANOVA <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.37 Coefficients <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	82
4.38 Model Summary <sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	84
4.39 ANOVA <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	85
4.40 Coefficients <sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	87
4.41 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	89
4.42 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	91
4.43 Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	92
4.44 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	94
4.45 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	95
4.46 Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	96
4.47 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	98
4.48 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.49 Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	100
4.50 Model Summary <sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	102
4.51 ANOVA <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	103
4.52 Coefficients <sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	104

# สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

5





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้หน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและยกระดับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2560 มาตรา 65 กำหนดไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” โดยรัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดินโดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จึงมีการนำแนวคิดและเครื่องมือการบริหารและจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ในภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ ภายใต้การประยุกต์ใช้หลักการบริหารของภาคธุรกิจ เช่น การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ การลดขั้นตอนการทำงาน การประเมินความพึงพอใจ การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาระบบสารสนเทศ เป็นต้น ทำให้ขีดความสามารถของภาครัฐมีระดับที่ดีขึ้น ซึ่งการบริหารจัดการหน่วยงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จนั้น เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ ความเสมอภาค ความโปร่งใส การมีจริยธรรม การสร้างมูลค่าเพิ่ม และการมีส่วนร่วม เป็นต้น

การที่พนักงานจะให้ความร่วมมือ มีความเสียสละในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ พนักงานจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตามหลักทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two – Factor Theory) ที่นำแนวคิดเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิด

ประสิทธิภาพมากที่สุด หน่วยงานควรให้ความสนใจการสร้างแรงจูงใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดเป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้

รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานที่สำคัญในด้านการสนับสนุนงานภาครัฐ ซึ่งรัฐบาลจะใช้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จของประเทศชาติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การให้บริการสาธารณะประเภทสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ โดยมุ่งเน้นที่จะทำให้เกิดความสงบสุขแก่ประชาชนและความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งรัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีการจัดตั้งตามกฎหมายหรือบริษัทที่ภาครัฐมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ (พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ, 2562) โดยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เปรียบเสมือนเป็นเจ้าของทรัพย์สินและโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของประเทศ ในฐานะเป็นผู้ให้บริการสินค้าและบริการสาธารณะที่จำเป็นเพื่อให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน เช่น การพลังงาน การขนส่ง การอุตสาหกรรม การสื่อสาร การเกษตร เป็นต้น รวมถึงการมีบทบาทในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อันถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งพนักงานผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นบุคลากรของรัฐที่จะต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำรงอยู่ในหน่วยงานอย่างมั่นคงและมีความสุขอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน โดยจะศึกษาว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.2.3 เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.2.4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

## 1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ความหมายและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของด้านแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยได้ดำเนินการตามขอบเขต ดังนี้

### 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

1.3.1.1 ประชากร (Population) คือพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย รวม 56 แห่ง จำนวน 212,406 คน (สคร., 2561)

1.3.1.2 ขนาดของตัวอย่าง (Sample size) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้จำนวนตัวอย่าง 370 คน

1.3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling method) ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวอย่างตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

### 1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

## 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทายความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ
- ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารของหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

3. หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3.หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) 4.หลักความโปร่งใส (Transparency) 5.หลักจริยธรรม (Ethic) 6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) 7.หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

1.3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ คือ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### 1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน 2561 ถึงเดือนมีนาคม 2563

## 1.4 สมมติฐาน

1.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.4.2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.4.3 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

1.4.4 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

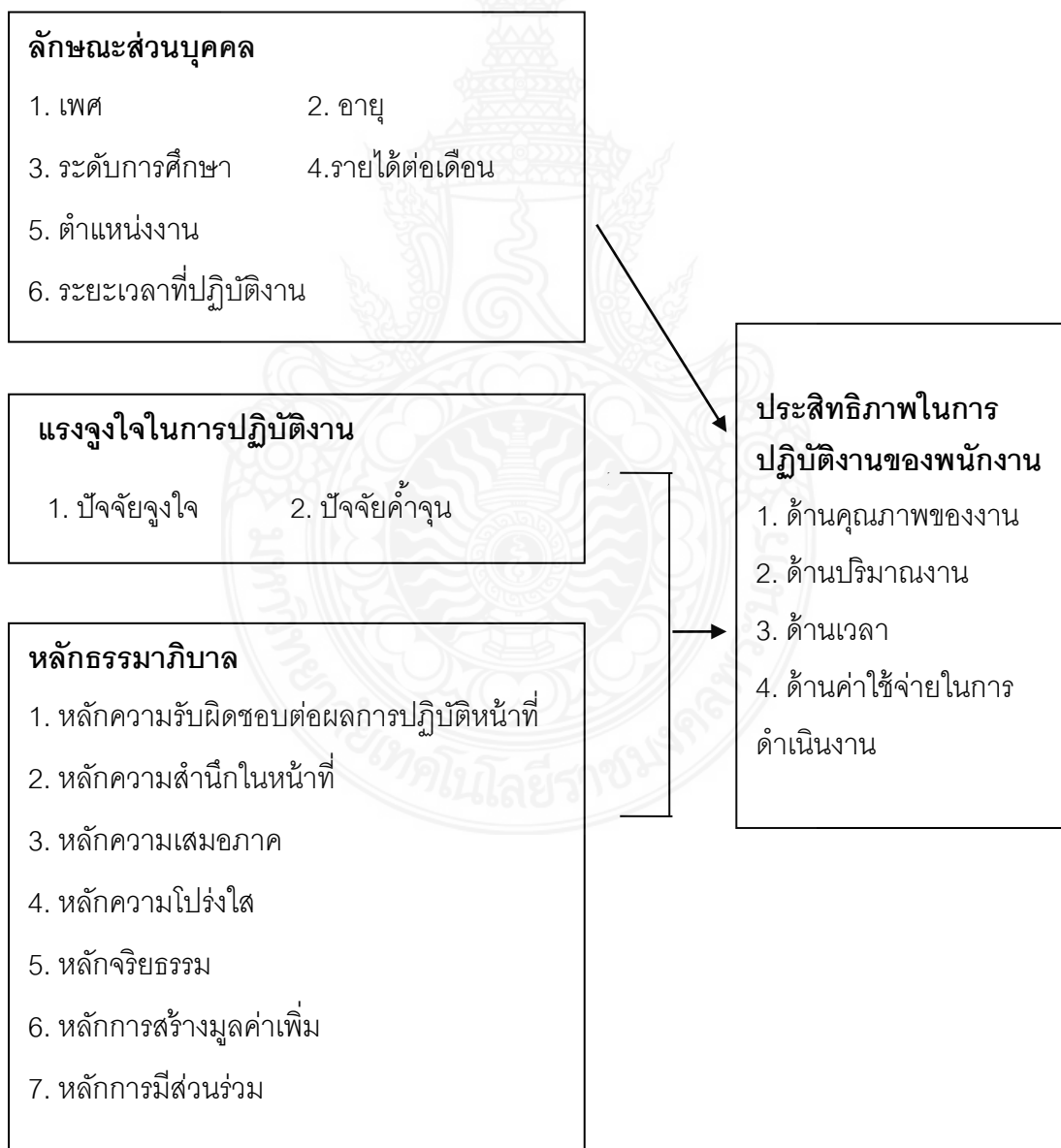
## 1.5 กรอบแนวความคิด

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีการกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับหลักธรรมาภิบาลเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นตัวแปรตาม โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)**

**ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้นและพัฒนาการบริหารของหน่วยงาน เพื่อให้พนักงานมีหลักธรรมาภิบาลและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.6.2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป

## 1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือพนักงานมีความพอใจที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน สร้างสรรค์ผลงานและพัฒนางานในหน่วยงาน ซึ่งในการศึกษานี้ กำหนดให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two - Factor Theory) ดังนี้

1.7.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรู้จักวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และจากบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน รวมทั้งการแสดงความยินดีการให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถและเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

4. ลักษณะความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจ ที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้เพื่อนร่วมงาน จะได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.7.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานและมีความจำเป็นที่พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง

1. นโยบายการบริหารจัดการของหน่วยงาน (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานของหน่วยงานจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนเป็นระบบ มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานตามความเหมาะสม

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน มีความสุขุม รอบคอบ มีความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยหลักเหตุผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน (Relationship with Supervisor Peers and Subordinates) หมายถึง ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การใช้กิริยาหรือวาจาที่เหมาะสม แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4. ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานจัดระบบสวัสดิการและเงิน ค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับการดำรงชีพ

5. สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน และมีสถานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของหน่วยงานหรือความยั่งยืนของอาชีพ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหน่วยงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีความเชื่อมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และตำแหน่งที่ได้รับก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

1.7.2 หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การจัดระเบียบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจหน้าที่และการวางระบบขั้นตอนกระบวนการบริหารงานเพื่อควบคุมป้องกันพฤติกรรมอันไม่ถูกต้องเหมาะสม การเอาเปรียบ การฉ้อฉล หรือการแสวงหาอรรถประโยชน์ส่วนตนของมนุษย์

1. หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องสามารถตอบคำถามชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบงาน การรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ

2. หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

3. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การปฏิบัติงานต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยก ชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เป็นต้น

4. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะของชุมชน ความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา

5. หลักจริยธรรม (Ethic) หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาพนักงานของหน่วยงานในเรื่องของคุณงามความดี ตามหลักคำสอนของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการของหน่วยงาน จะช่วยให้หน่วยงานมีแนวทางในการปรับปรุงการบริการ เพิ่มพูนผลดำเนินงานทางการเงินและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ

7. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การบริหารจัดการโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน การเสนอปัญหาและความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนทำโครงการต่าง ๆ

1.7.3 ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจาก ความพร้อม ความรู้ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน



1.7.4 การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทำชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การวางแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ

1.7.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยได้คำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค

1. คุณภาพของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้

3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามความคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรของหน่วยงานเกินจากที่กำหนดหรือคาดหวังไว้

1.7.6 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งอยู่ในประเทศไทยรวม 56 แห่ง (สคร., 2561)

1.7.7 พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการสำรวจและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในหน่วยงานต่าง ๆ หากพนักงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเหล่านั้นจะมีความตั้งใจ สนใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยากจะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่ถ้าหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปในลักษณะต่าง ๆ เช่น ขาดงานหรือหยุดงานบ่อย ๆ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการผิดพลาดเสียหายต่องานและหน่วยงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ

2.1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้พอสังเขป ดังนี้

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือพนักงานถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยจงใจให้กระทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อหวังความดีความชอบ หรือค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ (ชูเกียรติ, 2554)

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชามีมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุจุดประสงค์ของหน่วยงาน มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือ

จัดระบบหน่วยงานให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองจนนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงาน (พนัส, 2542)

การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans, 1989)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn Hunt and Osborn, 2002)

จากความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำที่ต้องการจะปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานมีความอยากที่จะปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ โดยใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้นและทุ่มเท ดำรงตนเป็นแบบอย่างและเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน พัฒนางานตนเองและหน่วยงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนอยู่กับหน่วยงานอย่างยั่งยืนต่อไป

สำหรับงานวิจัยนี้กำหนดให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือพนักงานมีความอยากที่จะปฏิบัติงาน พร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจทุ่มเทเวลา และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### 2.1.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน พนักงานจะถูกจูงใจเพื่อให้เพิ่มความพยายามอย่างเต็มความสามารถและเป็นพิเศษ หรือเพิ่มความวิริยะอุตสาหะให้มากขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานมีคุณภาพ ซึ่งมีทฤษฎีและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 1. องค์ประกอบของแรงจูงใจการปฏิบัติงาน (สมยศ, 2538)

##### 1.1 ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี

2 ลักษณะ คือ การควบคุมวิธีการดำเนินงาน และความหมายของงาน

1.2 ผลตอบแทนได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง มีความสำคัญต่อแรงจูงใจ เนื่องจากผลตอบแทนสามารถใช้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้

1.3 การเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความท้าทาย การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น

1.4 การบังคับบัญชา ที่มุ่งให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.5 กลุ่มงาน ได้แก่ ความร่วมมือและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในกลุ่มงาน

1.6 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อุณหภูมิ บรรยากาศ แสงสว่าง เสียง เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ

2. ทฤษฎีความต้องการ หรือทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) (Maslow, 1970) สำหรับทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ได้เสนอความต้องการด้านต่าง ๆ กันของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอด (Basic Physiological Survival Needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งก็คือ ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging Needs) ความต้องการให้ได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (Personal Development or self-Actualization) มาสโลว์ถือว่าความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญ โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าความต้องการขั้นที่อยู่สูงถัดไปจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำเกิดในลักษณะเสร็จสมบูรณ์แล้ว ถึงแม้ว่าความต้องการขั้นต่ำยังไม่สมบูรณ์ ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็สามารถเกิดขึ้นได้เสมอ จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต มนุษย์ได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การตอบสนองความต้องการขั้นนี้ของมนุษย์ทุกคน โดยส่วนมากสิ่งสำคัญเหล่านี้ ในการปฏิบัติงาน พนักงานจะต้องการใช้เงินเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพื่อนำเงินไปแสวงหาสิ่งที่เป็นค่าต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองของความ ต้องการร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัย อันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อชีวิต เช่น อุบัติเหตุ สภาพการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานและความต้องการถึงความปลอดภัย ความมั่นคงเหล่านี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน เพราะถ้าหากพนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่ไม่มั่นคงปลอดภัย มีความหวาดระแวงในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้วยสาเหตุใด ๆ เช่น ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ การพักงาน การไล่ออก การปลดออก ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

2.3 ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging Needs) เมื่อมนุษย์หรือพนักงานในหน่วยงานได้รับการตอบสนองในทั้งสองขั้นข้างต้นแล้ว ความต้องการต่อมา คือ การต้องการด้านสังคม ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะเป็นการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนและได้รับความรักจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม สำหรับในหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การให้ความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน

2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องเคารพนับถือในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ ความสำเร็จ มีบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานให้การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานการดำรงชีวิต และการดำรงตำแหน่งที่สำคัญในหน่วยงาน

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดตนเอง (Self-actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุด ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จนี้ มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะเป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงหรือเป็นนักธุรกิจระดับโลก มีบุคคลอื่นยอมรับในความสามารถ เป็นต้น และสามารถสรุปลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) ได้ตามตาราง 2.1 ดังนี้

ตาราง 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร อากาศ น้ำ การพักผ่อน การขับถ่าย	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน เวลาพัก วันหยุด สวัสดิการ
2. ความต้องการความปลอดภัย	ความปลอดภัย ความมั่นคง การคุ้มครอง	เงินสงเคราะห์ ความมั่นคงของงาน เงื่อนไขของหน่วยงานในการรักษาความปลอดภัย ประกันชีวิต การประกันภัย
3. ความต้องการด้านสังคม	ครอบครัว กลุ่ม พวกพ้อง มีส่วนร่วมในสังคม ความรัก การเอาใจใส่	สัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ไมตรีจิตที่ดีของผู้ร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับยกย่องจากสังคม	สถานะในสังคม การยกย่อง ชมเชย รางวัลต่าง ๆ	ตำแหน่งงาน การยอมรับจากสังคม ผลสัมฤทธิ์ในทางการได้เป็นพนักงานดีเด่น รางวัลต่าง ๆ คำชมเชย
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	กิจกรรมฝึกอบรม พัฒนางานที่ท้าทาย งานที่ตัดสินใจเองได้ งานที่รับผิดชอบเอง

จากตาราง 2.1 จะเห็นว่าความต้องการในแต่ละลำดับชั้น นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาในสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ พนักงานมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด โดยมีลำดับชั้นตามความสำคัญจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แสดงว่าความต้องการในระดับต่ำจะมีความสำคัญต่อบุคคลน้อยลง ด้วยเหตุนี้เพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการเครื่องมือนำมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 3. ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และไม่พึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานหรือ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า พนักงานจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อประสบผลสำเร็จ เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารมีความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ

1.2 การได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือจากบุคคลอื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งสามารถให้คำแนะนำ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับที่ปฏิบัติให้เพื่อนร่วมงานได้

1.3 ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน และมีความอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.4 ลักษณะความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จลุล่วงก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อน

ตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้นหรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้พนักงานปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

2.1 นโยบายการบริหารจัดการงานของหน่วยงาน (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน การกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการปฏิบัติงานและภารกิจต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานมีความสุข รอบคอบ มีความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยหลักเหตุผล พร้อมให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ ได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน (Relationship with Supervisions Peers and Subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งการใช้เป็นกิริยาหรือวาทะที่มีความสุภาพ เหมาะสม แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะต่าง ๆ ต่อกันได้

2.4 ค่าจ้าง เงินเดือน และผลตอบแทนการปฏิบัติงาน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหน่วยงานจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสมแก่การดำรงชีพ

2.5 สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะ



สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และมีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.6 มีความมั่นคงในหน่วยงานที่ปฏิบัติ (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน หรือความยั่งยืนของอาชีพ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหน่วยงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในสังคม มีความเชื่อมั่นในเกียรติและศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ และตำแหน่งที่ได้รับก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรบุคคล โดยการดำรงรักษาให้พนักงานที่มีความสามารถอยู่กับหน่วยงานและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในหน่วยงาน

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยจะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ(ของงานที่ปฏิบัติ) ประกอบด้วย 1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4. ความรับผิดชอบในงาน 5. ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อม) ประกอบด้วย 1. นโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2. การปกครองการบังคับบัญชา 3. ความสำคัญระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4. ค่าจ้างและผลตอบแทน 5. สถานภาพในการปฏิบัติงาน 6. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 7. ตำแหน่งงาน ซึ่งทำให้มีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายของหน่วยงานต่อไป

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ และรัฐศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่รวมกับกลุ่มคำประชาสังคม กลุ่มประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน การพัฒนาที่ยั่งยืน กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปหน่วยงานของรัฐ นักรัฐประศาสนศาสตร์กลุ่มหนึ่งมีมุมมองว่า ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารและพนักงาน ในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการแข่งขันและมีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนเพื่อการบริหารจัดการ การบริการที่ดีขึ้น

ธรรมาภิบาล มาจาก คำว่า อภิบาล หมายถึง การใช้อำนาจในการบริหารจัดการ ทรัพยากรของหน่วยงาน องค์กรหรือประเทศ และธรรมาภิบาล เป็นแนวทางวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการหน่วยงาน องค์กรหรือประเทศ (บวรศักดิ์, 2554)

ธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อย่างกว้างขวาง โดยให้ความสำคัญและนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารหน่วยงาน หลักธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในปฏิบัติงานและการบริหารงาน การลดการควบคุม การกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจน พร้อมให้มีการตรวจสอบได้ ต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยส่งเสริมให้บุคคลและพนักงานปฏิบัติงานที่ปราศจากการคอร์รัปชัน โดยไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการดำเนินงานถูกต้อง ชัดเจน ตรวจสอบได้ตามหลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากจนเกินไป มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาทในการบริหารงาน การปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงาน นอกจากจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ และยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตาม ตรวจสอบ โดยมีหน่วยงานภายนอกหรือประชาชนมีส่วนร่วมเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารหน่วยงาน (กรมชลประทาน, 2556)

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล สามารถสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดในการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานในหน่วยงานที่มุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า ความสุจริต ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และยังช่วยส่งเสริมการจัดระเบียบให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรมอย่างยั่งยืน

#### 2.1.2.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตความหมายของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารราชการบ้านเมือง เพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน ประชาชนได้รับการบริการ รวมทั้งได้รับการอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการที่ดี, 2546)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยบทบัญญัติต่าง ๆ ที่มีเนื้อหากำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติรวมทั้งหมด 9 หมวด ในหมวดของการบริหารกิจการบ้านเมือง กำหนดว่า การปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย ตามมาตรา 6 บัญญัติไว้ ดังนี้

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารส่วนราชการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (Positive Impact) ส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารเพื่อให้ผลงานให้ได้รับผลลัพธ์ (Outcomes) ตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-based Management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) ในทุกระดับทั้งภาครัฐและประชาชน

3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ หมายถึง การบริหารงานที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ Cost-benefit Analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการ

วางเป้าหมาย กำหนดการปฏิบัติงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (Individual Scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Scorecards)

4. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น หมายถึง การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Process Simplification) และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นได้ที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูป One-stop-service เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุด

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ให้ทันต่อสถานการณ์มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่การลดขั้นตอนปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ (Process Redesign) และการทบทวนเลิกส่วนราชการที่ไม่ปรับปรุงกระบวนการ ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและการยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง ความต้องการ หมายถึง การปฏิบัติราชการ ที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการเป็นหลัก โดยให้มีการสำรวจความต้องการของประชาชน (Citizen Survey) และความพึงพอใจของผู้บริการ (Customer Survey) ในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง หมายถึง การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเองได้ (Internal Control) ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักธรรมาภิบาล เป็นกลไกในการดำเนินงานทางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจ โดยดำเนินการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข (มุตตา, 2551)

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือการดำรงรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องดีงามของหน่วยงาน เช่น ยึดมั่นในหลักคุณธรรม การให้ความเคารพต่อกฎหมายต่าง ๆ มีวิธีการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนิน

กิจกรรมต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นเป้าหมายที่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดจากการดำเนินงานนั้น ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนหน่วยงานเป็นไปอย่างยั่งยืนมั่นคงมีคุณภาพ (สุรศักดิ์, 2554)

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การปฏิบัติงานหรือหลักการบริหารที่ทำให้งาน สำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยหลักการ 6 ประการ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สุภาพร, 2556)

จากความหมายเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล สามารถสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยยึดหลักหลักความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หลักความสำนึกในหน้าที่ หลักความเสมอภาค หลักความโปร่งใส หลักจริยธรรม หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม หลักการมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานที่ยั่งยืนต่อไป

สำหรับงานวิจัยนี้กำหนดความหมายของหลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ คือ 1.หลักความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2. หลักความสำนึกในหน้าที่ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักความโปร่งใส 5. หลักจริยธรรม 6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 7. หลักการมีส่วนร่วม อันจะนำพาหน่วยงานไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

#### 2.1.2.2 องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เชื้อผลประโยชน์ให้กับคนทุกระดับทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในเรื่องของการเปิดเผยข้อมูล สามารถตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจ หลักธรรมาภิบาลจะทำให้สังคมเข้มแข็ง ทั้งด้านคุณค่าและจิตสำนึกทางวัฒนธรรมและทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง (อานันท์, 2541)

สำนักนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเป็นวาระแห่งชาติ ในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี โดยได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2542 ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ระบุหลักการสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ไว้ 6 ประการ โดยให้ทุกภาคส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. หลักนิติธรรม เป็นการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะผู้หนึ่งผู้ใด

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรม ความดีงาม ความเสมอภาคและมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

3. หลักความโปร่งใส เป็นกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมีกระบวนการในการให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบการดำเนินการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้ ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนโดยตรงไปตรงมา

4. หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาบ้านเมืองและชุมชน ตลอดจนการตรวจสอบและการแสดงประชามติที่มีผลต่อความเป็นอยู่ ณั้ ๆ ด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อสังคม สิ่งแวดล้อม โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลผู้รับผิดชอบในการดำเนินการนั้น ๆ

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ใช้ประโยชน์สูงสุดและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ตามเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนด

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล มี 7 ประการ ดังนี้ (อริย์รัช, 2548)

1. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ ในหน่วยงานนั้น ๆ โดยปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะถูกตรวจสอบไม่ว่าจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา โดยให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ

2. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายต่าง ๆ ที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของประชาชนสามารถบังคับใช้กฎหมายกับทุกคนเสมอภาคกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติทุกประการ

3. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานหรือหน่วยงาน โดยมีจิตสำนึกใน

หน้าที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคม สิทธิ หน้าที่ ปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลตามหลักประชาธิปไตยของประเทศไทย

4. หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง การได้รับการแบ่งปันปันส่วนในประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อจะไม่ให้เกิดความขัดกันแห่งผลประโยชน์

5. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง มีความซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบวินัย และมีการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องดีงาม

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การถือเอาประโยชน์อันสูงสุดแห่งหน่วยงานเป็นที่ตั้งในการบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมเพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

7. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของชาติ โดยมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนเกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชนและสิ่งแวดล้อม

คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม การรถไฟแห่งประเทศไทย ปี 2561 กำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมให้เกิดการจัดโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการที่ดีภายในหน่วยงานต้องสะท้อนหลักการสำคัญ 7 ประการ โดยเทียบเคียงหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี พ.ศ.2552 ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการปฏิบัติหน้าที่ สามารถตอบคำถามชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและมีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ รวมทั้งแผนการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงาน ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นและมีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจต่อสังคม ชุมชนสิ่งแวดล้อมและประโยชน์สาธารณะ

2. หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) หมายถึง ในการปฏิบัติงานต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง ความ

ต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีความแตกต่างกัน ได้อย่างเหมาะสมและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มารับบริการมากกว่าประโยชน์ของหน่วยงาน

3. หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) หมายถึง การปฏิบัติงาน ต้องให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทาง ศาสนาการศึกษาอบรมและอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมของการเข้าถึง บริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคม และให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานด้วย ความเท่าเทียมเป็นธรรม

4. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การบริหารจัดการโดยมี การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ ของชุมชน ความกระตือรือร้นและจริงจังในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่ แตกต่างของประชาชนและการแสดงออกถึงการกล้ายอมรับต่อผลการตัดสินใจ และการกระทำ ของตนโดยตรง หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีศูนย์รับ เรื่องราร้องทุกข์ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วทั้ง ร้องเรียนจากการ ดำเนินงาน และจัดทำคู่มือการให้บริการที่เข้าใจง่าย สะดวกต่อการใช้ของผู้มารับบริการ

5. หลักจริยธรรม (Ethic) หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาพนักงานของ หน่วยงานในเรื่องของคุณงามความดี ตามหลักคำสอนของศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติและส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจของการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ในตำแหน่ง หน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความเสมอภาคและคำนึงถึงการมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ เกี่ยวข้องด้วย

6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการของหน่วยงาน จะช่วยให้หน่วยงานมีแนวทางในการ ปรับปรุงการบริการเพิ่มพูนผลดำเนินงานทางการเงิน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ซึ่งจะ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนของหน่วยงานในระยะยาว รวมทั้งการแนะนำทำความเข้าใจการสร้าง มูลค่าเพิ่มแก่กิจการของหน่วยงาน มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

7. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การบริหารจัดการโดยให้ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา



หน่วยงาน การเสนอปัญหาและความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนทำโครงการ การลงมือปฏิบัติตามแผนการติดตามตรวจสอบการพัฒนาของหน่วยงานตามกิจกรรมและขั้นตอนนั้น ๆ พร้อมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ การจัดแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นความสามัคคีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

จากองค์ประกอบเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลัก 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3.หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) 4.หลักความโปร่งใส (Transparency) 5.หลักจริยธรรม (Ethic) 6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) 7.หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

สำหรับงานวิจัยนี้กำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ได้ว่า หลักสำคัญที่พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกหน่วยงานจะต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้ 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3.หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) 4.หลักความโปร่งใส (Transparency) 5.หลักจริยธรรม (Ethic) 6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) 7.หลักการมีส่วนร่วม (Participation)

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### 2.1.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในปฏิบัติงาน และการปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติการปรนนิบัติ การรับใช้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การปฏิบัติงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็วมีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ เทคโนโลยี และ เวลา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2538)

ประสิทธิภาพ หมายถึง แนวคิด หรือความมุ่งมั่นปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหาร ราชการได้ผลสูงสุด คุ้มกับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรไปในการบริหารประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน (โคมทอง, 2548)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่พนักงาน และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วยความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) (Millet, 1994)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบราชการมีความหมายรวมถึง ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา 3 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในมุมมองของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด มีความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม ทันเวลา เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี, 2538) จากความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลาและต้องใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน เทคโนโลยี และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้รวดเร็วเกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ เสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร หน่วยงาน รวมทั้งเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

สำหรับงานวิจัยนี้กำหนดความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ

เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความ สะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค

### 2.1.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการ จูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึง ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับ บุคคลนั้น ๆ เสียก่อน (Vroom and Deci,1997)

แนวคิดและองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพ มี 4 ประการ ดังนี้ (Peterson & Plowman, 1989)

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความ พึงพอใจ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที การวางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและ มุ่งมั่นใส่ใจการปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ ควรมีการวางแผนบริหารเวลา การใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จ สมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามความคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ มีการแบ่งเวลาปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็น อย่างดี การดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้อง ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ ตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และ ทรัพยากรของหน่วยงานเกินจากกำหนดหรือคาดหวังไว้ คือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไร มากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน

การเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และมีสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้ จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สำหรับงานวิจัยนี้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการดังนี้ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

## 2.2 ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมพูนุท (2557) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลต้นธงชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านตำบลต้นธงชัย จำนวน 342 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 51-60 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพเกษตรกร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมาแล้ว 5-10 ปี การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ มุมมองด้านกระบวนการภายใน รองลงมาคือ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา มุมมองด้านการเงิน และมุมมองด้านลูกค้า ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปวีณรัตน์ (2557) ศึกษาในระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการศึกษาเป็นบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิค ลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาลำปาง วิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา วิทยาลัยการอาชีพเถิน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ จำนวน 241 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบความสัมพันธ์ Pearson Chi-Square ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ ตามลำดับ

ธัญญพัทธ์ (2559) ศึกษาธรรมชาติกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร และศึกษาการบูรณาการ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครวิธีดำเนินการวิจัยใช้ประชากรที่ศึกษาจากกลุ่มผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1993) จำนวนทั้งสิ้น 396 คน จาก 46 มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ ตัวแปรอิสระได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การทำงานประกันคุณภาพการศึกษา) ตัวแปรตาม (หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ) ตัวแปรตาม (การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมการบริหารงาน) โดยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 248 ชุด จากจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 62 การใช้ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละหลักธรรมาภิบาลพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 หลักธรรมาภิบาล

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความเสมอภาค 3.44 หลักความโปร่งใสและหลักการตอบสนอง 3.42 หลักการมีส่วนร่วมและหลักประสิทธิผล 3.41 หลักขั้นตอน 3.40 หลักนิติธรรมและหลักการกระจายอำนาจ 3.39 ความรับผิดชอบ 3.35 และหลักประสิทธิภาพ 3.29 ตามลำดับ ประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บูรณาการกับการบริหารงานด้านการบริหารงาน 3.45 ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 3.36 ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน 3.31 ด้านการบริหารงานวิจัย 3.23 ตามลำดับ

รัชนี (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษา 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา 2.แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร ของประชากร 3.ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 200 คน ผลการศึกษา พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25 ปี ถึง 35 ปี สถานภาพโสด พักอยู่ที่บ้านตนเอง ประสบการณ์รวมในการทำงาน 1 ปี ถึง 5 ปี ประสบการณ์ที่ทำงานกับองค์กรในปัจจุบัน 1-5 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ส่วนการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ และด้านภาระงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และมีความสอดคล้องกัน ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเท ด้านความภักดี มีความสอดคล้องกัน แต่ด้านความศรัทธาไม่มีความสอดคล้องกัน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานได้ร้อยละ 49 สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริการ สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 4

ด้านภาระงานที่ปฏิบัติ สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพของการทำงานที่เหลือได้อีกร้อยละ 1 นอกจากนี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการ สามารถอธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 51

สมชาย (2559) ศึกษาธรรมชาติของประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่าง คือคณะผู้บริหาร ข้าราชการ สมาชิกเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 125 คน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มากที่สุดคือ หลักนิติธรรม ในส่วนประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักของธรรมาภิบาล นั้น พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มุมมองด้านกระบวนการภายในอยู่ในระดับสูงที่สุด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพ และยังพบว่าหลักธรรมาภิบาล สามารถส่งผลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กมลพรรณ (2560) ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 86 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม กับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้ หลักการตอบสนอง ตามลำดับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำรณ (2560) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยมหิดลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่างจำนวน 420 คน ใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-Test) ในกรณีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน คือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93, 3.88, 3.77, 3.70, 3.66 และ 3.63 คะแนน ตามลำดับ) และเมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ/งาน ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ณัฐวัตร (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ด้าน คือ การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Correlation) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

อุทัย (2560) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ตัวอย่าง คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราวัดประเมินค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป และผ่านการหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ระหว่างมีค่าอยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า 1. หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3. หลักธรรมาภิบาลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหลักความโปร่งใสส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สูงสุด และหลักนิติธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ต่ำสุด โดยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 68.20

ปาริฉัตร (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พืชฯ เครป จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็น แอนด์ บี พืชฯ เครป จำกัด ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการศึกษา พบว่า มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 107 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 96.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 –30 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน พนักงานขายหน้าร้าน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 และส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น แอนด์ บี พืชฯ เครป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สิริธร (2562) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกัน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกัน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 125 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test แบบสถิติการแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน พนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 3. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย จำนวน 212,406 คน โดยอ้างอิงข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร., 2561) พนักงานที่เป็นตัวอย่างจำนวน 370 คน

3.1.2 ตัวอย่าง ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละแผนก/ฝ่าย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น

(Probability Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

จากพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1967) ดังสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่  $n$  คือ ขนาดของตัวอย่าง

$N$  คือ ขนาดของประชากร

$e$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างในการศึกษาซึ่ง

กำหนดให้เท่ากับ 0.05

เมื่อแทนค่าสูตรข้างต้นจะได้

$$\begin{aligned} n &= 212,406 \\ &= \frac{212,406}{1+212,406(0.05)^2} \\ &= 370 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 370 คน

นั่นคือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 370 คน โดยเป็นพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งแบบสอบถามถูกสร้างขึ้นจากการสำรวจวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ (ต่อเดือน) 5. ตำแหน่งงาน (ระดับ) 6. ระยะเวลางาน (ปี) โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2.การได้รับการยอมรับนับถือ 3.ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4.ความรับผิดชอบในงาน 5.ความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1.นโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2.การปกครองบังคับบัญชา 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4.ค่าจ้างและผลตอบแทน 5.สถานภาพในการปฏิบัติงาน 6.ความมั่นคงในงาน 7.ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3.หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) 4.หลักความโปร่งใส (Transparency) 5.หลักจริยธรรม (Ethic) 6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) 7.หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 1.ด้านคุณภาพของงาน 2.ด้านปริมาณงาน 3.ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 นี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นได้ดังนี้  
 คะแนนเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก  
 คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้ในได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.3.1 ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจนและมีความเหมาะสมในการใช้ภาษาแล้วจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมิน นำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดคะแนนแต่ละข้อดังนี้

ถ้าเห็นว่าสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ให้ 1 คะแนน

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ให้ -1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้ 0 คะแนน

เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลที่ผู้เชี่ยวชาญไปตรวจวิเคราะห์รายข้อ และนำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป จากสูตรดังนี้



$$\text{IOC หรือ CVI} = \frac{R}{N}$$

โดยที่ R = คะแนนรวมที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยได้ผลค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ดังรายละเอียดในภาคผนวก

3.3.2 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุดกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เพื่อแสดงว่าเครื่องมือนี้สามารถให้ผลการวัดคงที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม เครื่องวัดที่มีความเชื่อมั่นสูงจะสามารถให้ผลการวัดแบบคงเส้นคงวา (Consistency) คือ เมื่อนำเครื่องมือนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างก็ครั้งก็ตาม ผลที่ได้จะเท่าเดิมหรือใกล้เคียงกับค่าเดิม ทั้งนี้ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มากเท่าไรก็แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง และในทางกลับกัน ถ้าค่าที่ได้เข้าใกล้ 0 ยิ่งมากเท่าไร แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นต่ำ โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้านควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

จากผลของการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง หรือหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาพร้อมปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ถ้าข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยมีเกณฑ์ ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลได้คะแนนตั้งแต่ 0.781-1 คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์การตรวจสอบ

สามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามได้ ส่วนค่าดัชนีความสอดคล้องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้คะแนนตั้งแต่ 0.841-1 คะแนน สามารถใช้เป็นแบบสอบถามได้

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดสอบ (Try out) กับพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ใช่ตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) คำนวณจาก

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s^2} \right]$$

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูงและค่อนข้างสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลางหรือมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อยหรือน้อย ตามลำดับ ซึ่งแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตาราง 3.1 ตารางแสดงค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น

ตัวแปร	ส่วนของคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น
<b>ตัวแปรอิสระ</b> แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยจูงใจ	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3	.859
	การได้รับการยอมรับนับถือ	3	.958
	ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	3	.904
	ความรับผิดชอบในงาน	3	.943
	ความก้าวหน้าในอาชีพ	3	.850
<b>ตัวแปรอิสระ</b> แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยค้ำจุน	นโยบายการบริหารของหน่วยงาน	3	.969
	การปกครองบังคับบัญชา	3	.890
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3	.919
	ค่าจ้างและผลตอบแทน	3	.914

ตาราง 3.1 ตารางแสดงค่าแอลฟาแสดงความเชื่อมั่น (ต่อ)

ตัวแปร	ส่วนของคำถาม	จำนวน ข้อ คำถาม	ค่าแอลฟา แสดงความ เชื่อมั่น
<b>ตัวแปรอิสระ</b> <b>แรงจูงใจในการ</b> <b>ปฏิบัติงาน</b> <b>-ปัจจัยค้ำจุน</b> <b>(ต่อ)</b>	สถานภาพในการปฏิบัติงาน	3	.813
	ความมั่นคงในงาน	3	.846
	ตำแหน่งงาน	3	.781
<b>ตัวแปรอิสระ</b> <b>หลักธรรมมา</b> <b>ภิบาล</b>	หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ หน้าที่	3	.810
	หลักความสำนึกในหน้าที่	3	.794
	หลักความเสมอภาค	3	.816
	หลักความโปร่งใส	3	.902
	หลักจริยธรรม	3	.860
	หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	3	.822
	หลักการมีส่วนร่วม	3	.948
<b>ตัวแปรตาม</b> <b>ประสิทธิภาพใน</b> <b>การปฏิบัติงาน</b> <b>ของพนักงาน</b>	ด้านคุณภาพงาน	3	.929
	ด้านปริมาณงาน	3	.841
	ด้านเวลา	3	.905
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3	.974
<b>รวม</b>		<b>69</b>	<b>.880</b>

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวม 56 แห่ง โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

3.4.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.4.1.1 ติดต่อหัวหน้าแผนกของตัวอย่างแต่ละสังกัด เพื่อขออนุญาตการเก็บข้อมูล และให้ทราบขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.4.1.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละสังกัดให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.4.1.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน 2561 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563

3.4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

3.4.2.1 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.4.2.2 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.4.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

### 3.5 สถิติที่ใช้ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง ประกอบด้วย 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.รายได้ (ต่อเดือน) 5.ตำแหน่งงาน (ระดับ) 6.ระยะเวลางาน (ปี) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3.ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 4.ความรับผิดชอบในงาน 5.ความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ 1.นโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2.การปกครองบังคับบัญชา 3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4.ค่าจ้างและผลตอบแทน 5.สถานภาพในการปฏิบัติงาน 6.ความมั่นคงในงาน 7. ตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3.หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) 4.หลักความโปร่งใส(Transparency) 5.หลักจริยธรรม (Ethic) 6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) 7.หลักการมีส่วนร่วม (Participation) โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ประกอบด้วย

สถิติ Independent T-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

กรณีหาความสัมพันธ์ใช้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis; MRA) มีวัตถุประสงค์ในการพยากรณ์หรือทำนายตัวแปรที่ต้องการศึกษาด้วยการสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรเกณฑ์ (Y) ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องเพียง 1 ตัว และตัวแปรพยากรณ์ (X) หลายตัวแปร ซึ่งเป็นข้อมูลในสเกลการวัดระดับมาตราส่วน (Ratio Scale) หรือระดับช่วง (Interval Scale) ก่อนทำการวิเคราะห์ ซึ่งการใช้ตัวแปรพยากรณ์หลายตัวในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ตัวเดียว ทำให้ตัวแปรพยากรณ์บางตัวที่ไม่มีส่วนในการอธิบายการผันแปรต่อตัวแปรเกณฑ์ที่ไม่มีความสำคัญต่อสมการพยากรณ์ ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้การคัดเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) จะทำการทดสอบตัวแปรพยากรณ์ที่เข้าสมการไปแล้วทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรใหม่เข้าในสมการ หมายความว่า ตัวแปรพยากรณ์บางตัวที่เข้าไปในสมการแล้วก็สามารถถูกขจัดออกจากสมการได้ (ประยูรศรี, 2555)

ข้อตกลงเบื้องต้น

ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ต้องอยู่ในระดับอันตรภาคชั้นขึ้นไปและไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป สถิติที่ใช้ในการวัดความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแปลความหมายของค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความสัมพันธ์เชิงความหมาย
1.00	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
มากกว่า 0.90 ถึง 0.99	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 ถึง 0.89	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.30 ถึง 0.69	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
น้อยกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบตามจำนวนขนาดของตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.6.2 ทำการลงรหัส (Coding) เพื่อทำการป้อนข้อมูลต่าง ๆ ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล หลังจากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของแบบสอบถามและทดสอบสมมติฐาน

3.6.3 การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติ

3.6.4 นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบและอธิบายในระดับนัยสำคัญของตัวแปรและพหุสัมพันธ์สมมติฐาน โดยการตีความจากผลที่ได้ประมวลออกมาจากตัวแปรที่ได้จากการทดสอบ

3.6.5 นำผลการอธิบาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมาทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎี และพิจารณาด้วยเหตุผล มาช่วยตีกรอบในแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	Degree of Freedom องศาเสรี
n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Std.error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Y	แทน	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
$\beta$	แทน	ค่าที่แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอย
VIF	แทน	ส่วนกลับของค่า Tolerance
$R^2$	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีผลต่อตัวแปรตาม
$R^2$ Adjusted	แทน	ค่า $R^2$ ที่ปรับแก้แล้ว
SS	แทน	Sum of Square ผลบวกกำลังสอง
MS	แทน	Mean of Square ค่าเฉลี่ยกำลังสอง



## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยใช้สถิติค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แสดงผลดังนี้

ตาราง 4.1 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n =370)

เพศ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ชาย	191	51.6	1
2. หญิง	179	48.4	2
รวม	370	100.0	

จากตาราง 4.1 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

ตาราง 4.2 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n =370)

อายุ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ต่ำกว่า 25 ปี	47	12.7	4
2. 25-34 ปี	153	41.4	1
3. 35-44 ปี	107	28.9	2
4. 45 ปีขึ้นไป	63	17.0	3
รวม	370	100.0	

จากตาราง 4.2 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีช่วงอายุ 25 - 34 ปี มากที่สุดจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา (n =370)

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	19.7	3
2. ปริญญาตรี	195	52.7	1
3. ปริญญาโท	97	26.2	2
4. ปริญญาเอก	5	1.4	4
รวม	370	100.0	

จากตาราง 4.3 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n =370)

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ไม่เกิน 20,000 บาท	55	14.9	3
2. 20,001-30,000 บาท	129	34.9	2
3. 30,001-40,000 บาท	140	37.8	1
4. 40,001 บาทขึ้นไป	46	12.4	4
รวม	370	100.0	

จากตาราง 4.4 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีรายได้อยู่ช่วงระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท มากที่สุดจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาอยู่ช่วงระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และช่วงไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และช่วง 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน (n =370)

ตำแหน่งงาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. พนักงานระดับ 1-2	53	14.3	4
2. พนักงานระดับ 3-4	130	35.1	1
3. พนักงานระดับ 5-6	103	27.8	2
4. พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป	84	22.7	3
รวม	370	100.0	

จากตาราง 4.5 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีตำแหน่งงานระดับ 3-4 มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือระดับ 5-6 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และระดับ 1-2 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกระยะเวลาปฏิบัติงาน (n =370)

ระยะเวลางาน	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ต่ำกว่า 6 ปี	35	9.5	4
2. 6-15 ปี	176	47.6	1
3. 16-25 ปี	112	30.3	2
4. 26 ปี ขึ้นไป	47	12.7	3
รวม	370	100.0	

จากตาราง 4.6 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-15 ปี มากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือช่วง 16-25 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และช่วง 23 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และช่วงต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ) จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n =370)

	แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน	อันดับ
1.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		4.412	0.547	มากที่สุด	2
2.การยอมรับนับถือ		4.421	0.496	มากที่สุด	1
3.ลักษณะของงาน		4.392	0.516	มากที่สุด	3
4.ความรับผิดชอบในงาน		4.341	0.522	มากที่สุด	4
5.ความก้าวหน้าในอาชีพ		4.293	0.533	มากที่สุด	5
	รวม	4.371	0.522	มากที่สุด	

จากตาราง 4.7 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.371$ , S.D. =0.522) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.421$ , S.D. =0.496) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.412$ , S.D. =0.547) ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.392$ , S.D. =0.516) ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.341$ , S.D. =0.522) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.293$ , S.D. =0.533) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยค้ำจุน) จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n =370)

	แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน	อันดับ
1.นโยบายการบริหาร		4.316	0.553	มากที่สุด	4
2.การปกครองบังคับบัญชา		4.314	0.523	มากที่สุด	5
3.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		4.271	0.550	มากที่สุด	7
4.ค่าจ้างและผลตอบแทน		4.294	0.524	มากที่สุด	6
5.สถานภาพในการปฏิบัติงาน		4.318	0.539	มากที่สุด	3

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยค้ำจุน) จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n =370) (ต่อ)

แรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน	อันดับ
6.ความมั่นคงในงาน	4.320	0.529	มากที่สุด	2
7.ตำแหน่งงาน	4.375	0.497	มากที่สุด	1
รวม	4.315	0.530	มากที่สุด	

จากตาราง 4.8 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีระดับแรงจูงใจ (ปัจจัยค้ำจุน) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.315$ , S.D.=0.530) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.375$ , S.D.= 0.497) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.320$ , S.D.=0.529) ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.318$ , S.D.=0.539) ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.316$ , S.D.=0.553) ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.314$ , S.D.=0.523) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.294$ , S.D.=0.524) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.271$ , S.D.=0.550) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับหลักธรรมมาภิบาล จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n =370)

หลักธรรมมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ค่าคะแนน	อันดับ
1.หลักความรับผิดชอบ	4.339	0.522	มากที่สุด	7
2.หลักความสำนึกในหน้าที่	4.362	0.480	มากที่สุด	6
3.หลักความเสมอภาค	4.389	0.471	มากที่สุด	4
4.หลักความโปร่งใส	4.432	0.469	มากที่สุด	2
5.หลักจริยธรรม	4.376	0.478	มากที่สุด	5
6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	4.406	0.477	มากที่สุด	3
7.หลักการมีส่วนร่วม	4.467	0.456	มากที่สุด	1
รวม	4.395	0.479	มากที่สุด	

จากตาราง 4.9 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีระดับหลักธรรมมาภิบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.395, S.D. = 0.479) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.467, S.D. = 0.456) รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.432, S.D. = 0.469) ด้านหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.406, S.D. = 0.477) ด้านความเสมอภาคอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.389, S.D. = 0.471) ด้านหลักจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.376, S.D. = 0.478) ด้านหลักความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.362, S.D. = 0.480) ด้านหลักความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.339, S.D. = 0.522) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม (n = 370)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับค่าคะแนน	อันดับ
1.ด้านคุณภาพของงาน	4.487	0.443	มากที่สุด	4
2.ด้านปริมาณงาน	4.576	0.444	มากที่สุด	3
3.ด้านเวลา	4.630	0.459	มากที่สุด	2
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.682	0.418	มากที่สุด	1
รวม	4.568	0.441	มากที่สุด	

จากตาราง 4.10 พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.568, S.D. = 0.441) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.682, S.D. = 0.418) รองลงมาคือด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.630, S.D. = 0.459) ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.576, S.D. = 0.444) ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.487, S.D. = 0.443) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จะใช้สถิติ t-test สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Analysis of Variance) สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตาราง 4.11 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	p	ผลการทดสอบ
1.ด้านคุณภาพงาน	ชาย	4.485	0.437	-0.099	0.921	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.489	0.451			
2.ด้านปริมาณงาน	ชาย	4.588	0.428	0.516	0.607	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.564	0.462			
3.ด้านเวลา	ชาย	4.633	0.454	0.124	0.901	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.627	0.465			
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ชาย	4.703	0.391	0.970	0.970	ไม่แตกต่าง
	หญิง	4.561	0.444			

จากตาราง 4.11 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 4.12 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน ระหว่างกลุ่ม	.500	3	.167	.846	.470
ภายในกลุ่ม	72.163	366	.197		
รวม	72.663	369			
2.ด้านปริมาณงาน ระหว่างกลุ่ม	.138	3	.046	.232	.874
ภายในกลุ่ม	72.859	366	.199		
รวม	72.997	369			
3.ด้านเวลา ระหว่างกลุ่ม	.095	3	.032	.150	.930
ภายในกลุ่ม	77.647	366	.212		
รวม	77.742	369			
4.ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	.885	3	.295	1.695	.168
ภายในกลุ่ม	63.684	366	.174		
รวม	64.569	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.12 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ



ตาราง 4.13 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.032	3	.011	.053	.984
ภายในกลุ่ม	72.632	366	.198		
รวม	72.663	369			
2.ด้านปริมาณงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.257	3	.086	.431	.731
ภายในกลุ่ม	72.740	366	.199		
รวม	72.997	369			
3.ด้านเวลา					
ระหว่างกลุ่ม	.295	3	.098	.465	.707
ภายในกลุ่ม	77.446	366	.212		
รวม	77.742	369			
4.ด้านค่าใช้จ่าย					
ระหว่างกลุ่ม	.216	3	.072	.409	.746
ภายในกลุ่ม	64.353	366	.176		
รวม	64.569	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.13 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 4.14 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน ระหว่างกลุ่ม	.180	3	.060	.304	.823
ภายในกลุ่ม	72.483	366	.198		
รวม	72.663	369			
2.ด้านปริมาณงาน ระหว่างกลุ่ม	.305	3	.102	.511	.675
ภายในกลุ่ม	72.692	366	.199		
รวม	72.997	369			
3.ด้านเวลา ระหว่างกลุ่ม	.054	3	.018	.084	.969
ภายในกลุ่ม	77.688	366	.212		
รวม	77.742	369			
4.ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน	.533	3	.178	1.016	.385
ภายในกลุ่ม	64.036	366	.175		
รวม	64.569	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.14 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 4.15 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.424	6	2.571	16.302	.000
	ภายในกลุ่ม	57.240	363	.158		
	รวม	72.663	369			
2.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.657	6	2.943	19.304	.000
	ภายในกลุ่ม	55.340	363	.152		
	รวม	72.997	369			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	13.020	6	2.170	12.171	.000
	ภายในกลุ่ม	64.721	363	.178		
	รวม	77.742	369			
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.087	6	1.848	12.541	.000
	ภายในกลุ่ม	53.483	363	.147		
	รวม	64.569	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.15 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 4.16 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลางาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.528	4	.132	.668	.615
	ภายในกลุ่ม	72.135	365	.198		
	รวม	72.663	369			
2.ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.708	4	.177	.894	.468
	ภายในกลุ่ม	72.289	365	.198		
	รวม	72.997	369			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.881	4	.220	1.046	.383
	ภายในกลุ่ม	76.861	365	.211		
	รวม	77.742	369			
4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.929	4	.482	2.810	.025
	ภายในกลุ่ม	62.640	365	.172		
	รวม	64.569	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.16 การทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลางานพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญ กล่าวคือ  $0.025 < 0.05$  ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลางาน (ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ระยะเวลางาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.17

ตาราง 4.17 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.ปัจจัยจูงใจ	.544 <sup>a</sup>	.296	.294	.37290
2.ปัจจัยค้ำจุน	.578 <sup>b</sup>	.335	.331	.36296

จากตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 2 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .544$ ) ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 29.6 ( $R^2 = .296$ ) อีกร้อยละ 70.4 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .578$ ) ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 33.5 ( $R^2 = .335$ ) อีกร้อยละ 66.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 2 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์ สูงกว่าที่ 33.5 %

ตาราง 4.18 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ปัจจัยจูงใจ	Regression	21.492	1	21.492	154.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.172	368	.139		
	Total	72.663	369			
2. ปัจจัยค่าจ้าง	Regression	24.314	2	12.157	92.276	.000 <sup>c</sup>
	Residual	48.350	367	.132		
	Total	72.663	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=154.558$ ,  $df=1$ ,  $Sig.=.000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค่าจ้าง มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ มีปัจจัยค่าจ้าง อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=92.276$ ,  $df=2$ ,  $Sig.=.000$ )

ตาราง 4.19 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.581	.215		7.358	.000
1. ปัจจัยจูงใจ	.341	.072	.313	4.771	.000
2. ปัจจัยค่าจ้าง	.328	.071	.304	4.628	.000

จากตาราง 4.19 เลือกใช้ ตัวแบบที่ 2 ที่  $R^2$  33.5 % (จากตาราง 4.17) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยรวมเพิ่มขึ้น .341 หน่วยโดยปัจจัยค่าจูน คงที่

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยรวมเพิ่มขึ้น .328 หน่วย โดยปัจจัยจูงใจ คงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ

(ด้านคุณภาพของงาน)

$$\hat{Y} = 1.581 + (.341) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.328) \text{ ปัจจัยค่าจูน}$$

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค่าจูน ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.20

ตาราง 4.20 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	$R^2$	Adjusted $R^2$	Std. Error of the Estimate
1. ปัจจัยจูงใจ	.532 <sup>a</sup>	.283	.281	.37718
2. ปัจจัยค่าจูน	.557 <sup>b</sup>	.311	.307	.37025

จากตาราง 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 2 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .532$ ) ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 28.3 ( $R^2 = .283$ ) อีกร้อยละ 71.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .557$ ) ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 31.1 ( $R^2 = .331$ ) อีกร้อยละ 66.9 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 2 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์ สูงกว่าที่ 31.1 %

ตาราง 4.21 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ปัจจัยจูงใจ	Regression	20.642	1	20.642	145.095	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52.355	368	.142		
	Total	72.997	369			
2. ปัจจัยค้ำจุน	Regression	22.688	2	11.344	82.752	.000 <sup>c</sup>
	Residual	50.309	367	.137		
	Total	72.997	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.21 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า



ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=145.095$ ,  $df = 1$ ,  $Sig.=.000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ มีปัจจัยค้ำจุน อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=82.752$ ,  $df = 2$ ,  $Sig.=.000$ )

ตาราง 4.22 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.771	.219		8.083	.000
1.ปัจจัยจูงใจ	.363	.072	.336	5.028	.000
2.ปัจจัยค้ำจุน	.282	.073	.258	3.863	.000

จากตาราง 4.22 เลือกใช้ ตัวแบบที่ 2 ที่  $R^2$  31.1 % (จากตาราง 4.20) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .363 หน่วยโดยปัจจัยค้ำจุน คงที่

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .282 หน่วย โดยปัจจัยจูงใจคงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านปริมาณงาน)

$$\hat{Y} = 1.771 + (.363) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.282) \text{ ปัจจัยค้ำจุน}$$

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1.ปัจจัยจูงใจ 2.ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ประกอบด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.23

ตาราง 4.23 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.ปัจจัยจูงใจ	.537 <sup>a</sup>	.289	.287	.38765
2.ปัจจัยค้ำจุน	.546 <sup>b</sup>	.298	.294	.38564

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 2 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .537$ ) ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 28.9 ( $R^2 = .289$ ) อีกร้อยละ 71.1 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .546$ ) ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 29.8 ( $R^2 = .298$ ) อีกร้อยละ 70.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 2 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์ สูงกว่าที่ 29.8 %

ตาราง 4.24 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ปัจจัยจูงใจ	Regression	22.440	1	22.440	149.329	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.301	368	.150		
	Total	77.742	369			
2. ปัจจัยค้ำจุน	Regression	23.162	2	11.581	77.870	.000 <sup>c</sup>
	Residual	54.580	367	.149		
	Total	77.742	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการให้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=149.329$ ,  $df=1$ ,  $Sig.=.000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ มีปัจจัยค้ำจุน อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=77.870$ ,  $df=2$ ,  $Sig.=.000$ )

ตาราง 4.25 Coefficients<sup>3</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)  
ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.835	.228		8.040	.000
1.ปัจจัยจูงใจ	.474	.075	.424	6.299	.000
2.ปัจจัยค่าจูน	.167	.076	.148	2.202	.028

จากตาราง 4.25 เลือกใช้ ตัวแบบที่ 2 ที่  $R^2$  29.8 % (จากตาราง 4.23) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .474 หน่วย โดยปัจจัยค่าจูน คงที่

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .167 หน่วย โดยปัจจัยจูงใจคงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ  
(ด้านเวลา)

$$\hat{Y} = 1.835 + (.474) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.167) \text{ ปัจจัยค่าจูน}$$

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ 2. ปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.26

ตาราง 4.26 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1. ปัจจัยจูงใจ	.524 <sup>a</sup>	.274	.272	.35686

จากตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 1 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง (r = .524) ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 27.4 (R<sup>2</sup> = .274) อีกร้อยละ 72.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า R<sup>2</sup> จึงใช้ตัวแบบปัจจัยจูงใจ และมีอำนาจการพยากรณ์ ที่ 27.4 %

ตาราง 4.27 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ปัจจัยจูงใจ	Regression	17.705	1	17.705	139.030	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.864	368	.127		
	Total	64.569	369			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=139.030$ ,  $df = 1$ ,  $Sig.=.000$ )

ตาราง 4.28 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.352	.199	.199	11.844	.000
1. ปัจจัยจูงใจ	.533	.045	.045	11.791	.000

จากตาราง 4.28 เลือกใช้ ตัวแบบที่ 1 ที่  $R^2$  27.4 % (จากตาราง 4.26) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .533 หน่วย

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ  
(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

$$\hat{Y} = 2.352 + (.533) \text{ ปัจจัยจูงใจ}$$

สมมติฐานที่ 3 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน  
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 3.1 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพ  
ของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการ  
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้  
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 2. หลักความ  
สำนึกในหน้าที่ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักความโปร่งใส 5. หลักจริยธรรม 6. หลักการสร้าง  
มูลค่าเพิ่ม 7. หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)  
ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.29

ตาราง 4.29 Model Summary<sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.หลักการมีส่วนร่วม	.595 <sup>a</sup>	.354	.353	.35657
2.หลักความโปร่งใส	.663 <sup>b</sup>	.440	.437	.33245
3.หลักความสำนึกในหน้าที่	.689 <sup>c</sup>	.475	.470	.32250
4.หลักความเสมอภาค	.700 <sup>d</sup>	.490	.484	.31822

จากตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 4 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.595$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 35.4 ( $R^2=.354$ ) อีกร้อยละ 64.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.663$ ) หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 44.0 ( $R^2=.440$ ) อีกร้อยละ 56.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.689$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความสำนึกในหน้าที่ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 47.5 ( $R^2=.475$ ) อีกร้อยละ 52.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 4 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง ( $r=.700$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่และความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 49.0 ( $R^2=.490$ ) อีกร้อยละ 51.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 49.0%



ตาราง 4.30 ANOVA<sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1.หลักการมีส่วนร่วม	Regression	25.463	1	25.463	200.277	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.406	365	.127		
	Total	71.869	366			
2.หลักความโปร่งใส	Regression	31.638	2	15.819	143.124	.000 <sup>c</sup>
	Residual	40.231	364	.111		
	Total	71.869	366			
3.หลักความสำนึก ในหน้าที่	Regression	34.114	3	11.371	109.329	.000 <sup>d</sup>
	Residual	37.755	363	.104		
	Total	71.869	366			
4.หลักความเสมอภาค	Regression	35.211	4	8.803	86.929	.000 <sup>e</sup>
	Residual	36.657	362	.101		
	Total	71.869	366			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หลักการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (F =200.277, df =1, Sig.=.000)

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (F =143.124, df =2, Sig.=.000)

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม,หลักความโปร่งใสและหลักความสำนึกในหน้าที่ มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 109.329$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาค มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 86.929$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.31 Coefficients<sup>a</sup> หลักธรรมมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	.740	.202		3.664	.000
1. หลักการมีส่วนร่วม	.332	.044	.341	7.486	.000
2. หลักความโปร่งใส	.209	.044	.222	4.794	.000
3. หลักความสำนึกในหน้าที่	.154	.044	.167	3.500	.001
4. หลักความเสมอภาค	.151	.046	.158	3.292	.001

จากตาราง 4.31 เลือกใช้ตัวแบบที่ 4 ที่  $R^2 = 49.0\%$  (จากตาราง 4.29) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าหลักธรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .332 หน่วย โดยที่หลักความโปร่งใส ความสำนึกในหน้าที่ และหลักความเสมอภาค คงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใส เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .209 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความสำนึกในหน้าที่ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .154 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .151 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักความสำนึกในหน้าที่คงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

(ด้านคุณภาพของงาน)

$$\hat{Y} = 0.740 + (.332) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.209) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.154) \text{ หลักความสำนึกในหน้าที่} + (.151) \text{ หลักความเสมอภาค}$$

สมมติฐาน 3.2 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 2. หลักความสำนึกในหน้าที่ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักความโปร่งใส 5. หลักจริยธรรม 6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 7. หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.32

ตาราง 4.32 Model Summary<sup>c</sup> หลักการมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.หลักการมีส่วนร่วม	.583 <sup>a</sup>	.340	.338	.36200
2.หลักความเสมอภาค	.635 <sup>b</sup>	.404	.400	.34458
3.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.644 <sup>c</sup>	.415	.410	.34168

จากตาราง 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 3 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .583$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 34.0 ( $R^2 = .340$ ) อีกร้อยละ 66.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .635$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 40.4 ( $R^2 = .404$ ) อีกร้อยละ 59.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, บัญญัติใจ, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .644$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 41.5 ( $R^2 = .415$ ) อีกร้อยละ 58.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ ตัวแบบที่ 3 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 41.5%

ตาราง 4.33 ANOVA<sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1.หลักการมีส่วนร่วม	Regression	24.624	1	24.624	187.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.831	365	.131		
	Total	72.455	366			
2.หลักความเสมอภาค	Regression	29.236	2	14.618	123.115	.000 <sup>c</sup>
	Residual	43.219	364	.119		
	Total	72.455	366			
3.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	Regression	30.076	3	10.025	85.871	.000 <sup>d</sup>
	Residual	42.379	363	.117		
	Total	72.455	366			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หลักการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 187.906$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความเสมอภาคมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 123.115$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน)

ของ พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 85.871$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.34 Coefficients<sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.279	.208		6.159	.000
1. หลักการมีส่วนร่วม	.381	.050	.390	7.675	.000
2. หลักความเสมอภาค	.232	.045	.243	5.095	.000
3. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.131	.049	.140	2.682	.008

จากตาราง 4.34 เลือกใช้ตัวแบบที่ 3 ที่  $R^2 = 41.5\%$  (จากตาราง 4.32) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .381 หน่วย โดยที่หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .232 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วมและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .131 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วมและหลักความเสมอภาคคงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ

(ด้านปริมาณงาน)

$$\hat{Y} = 1.279 + (.381) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.232) \text{ หลักความเสมอภาค} + (.131) \text{ หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม}$$

สมมติฐานที่ 3.3 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 2. หลักความสำนึกในหน้าที่ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักความโปร่งใส 5. หลักจริยธรรม 6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 7. หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.35

ตาราง 4.35 Model Summary<sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.หลักการมีส่วนร่วม	.551 <sup>a</sup>	.303	.301	.38420
2.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.600 <sup>b</sup>	.360	.356	.36883
3.หลักความโปร่งใส	.619 <sup>c</sup>	.383	.378	.36261
4.หลักความเสมอภาค	.628 <sup>d</sup>	.395	.388	.35953

จากตาราง 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 4 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับ

ปานกลาง ( $r = .551$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 30.3 ( $R^2 = .303$ ) อีกร้อยละ 69.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .600$ ) หลักการมีส่วนร่วมและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 36.0 ( $R^2 = .360$ ) อีกร้อยละ 64.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .619$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 38.3 ( $R^2 = .383$ ) อีกร้อยละ 61.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 4 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .628$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 39.5 ( $R^2 = .395$ ) อีกร้อยละ 60.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ ตัวแบบ ที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 39.5 %



ตาราง 4.36 ANOVA<sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)  
ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1.การมีส่วนร่วม	Regression	23.451	1	23.451	158.872	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.878	365	.148		
	Total	77.329	366			
2.การสร้างมูลค่าเพิ่ม	Regression	27.811	2	13.906	102.218	.000 <sup>c</sup>
	Residual	49.518	364	.136		
	Total	77.329	366			
3.ความโปร่งใส	Regression	29.600	3	9.867	75.041	.000 <sup>d</sup>
	Residual	47.729	363	.131		
	Total	77.329	366			
4.ความเสมอภาค	Regression	30.537	4	7.634	59.061	.000 <sup>e</sup>
	Residual	46.792	362	.129		
	Total	77.329	366			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.36 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หลักการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 158.872$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 102.218$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาล

อย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 75.041$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 59.061$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.37 Coefficients<sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.213	.226		5.373	.000
1.หลักการมีส่วนร่วม	.317	.053	.314	5.999	.000
2.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.172	.054	.179	3.180	.002
3.หลักความโปร่งใส	.148	.051	.151	2.888	.004
4.หลักความเสมอภาค	.133	.050	.135	2.692	.007

จากตาราง 4.37 เลือกใช้ตัวแบบ ที่ 4 ที่  $R^2 = 39.5\%$  (จากตาราง 4.35) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .317 หน่วย โดยที่หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาค คงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .172 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใส เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .148 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความเสมอภาค คงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .133 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส คงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ

(ด้านเวลา)

$$\hat{Y} = 1.213 + (.317) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.172) \text{ หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม} + (.148) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.133) \text{ หลักความเสมอภาค}$$

สมมติฐานที่ 3.4 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ 3.หลักความเสมอภาค 4.หลักความโปร่งใส 5.หลักจริยธรรม 6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 7.หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.38

ตาราง 4.38 Model Summary<sup>c</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1. หลักการมีส่วนร่วม	.493 <sup>a</sup>	.243	.241	.36498
2. หลักความโปร่งใส	.561 <sup>b</sup>	.315	.311	.34784
3. หลักความเสมอภาค	.590 <sup>c</sup>	.348	.343	.33967
4. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.599 <sup>d</sup>	.358	.351	.33753

จากตาราง 4.38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 4 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .493$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 24.3 ( $R^2 = .243$ ) อีกร้อยละ 75.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .561$ ) หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 31.5 ( $R^2 = .315$ ) อีกร้อยละ 68.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .590$ ) หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 34.8 ( $R^2 = .348$ ) อีกร้อยละ 65.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 4 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม,หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .599$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 35.8 ( $R^2 = .358$ ) อีกร้อยละ 64.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 35.8 %

ตาราง 4.39 ANOVA<sup>a</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1.หลักการมีส่วนร่วม	Regression	15.643	1	15.643	117.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	48.622	365	.133		
	Total	64.265	366			
2.หลักความโปร่งใส	Regression	20.224	2	10.112	83.575	.000 <sup>c</sup>
	Residual	44.041	364	.121		
	Total	64.265	366			
3.หลักความเสมอภาค	Regression	22.383	3	7.461	64.665	.000 <sup>d</sup>
	Residual	41.882	363	.115		
	Total	64.265	366			
4.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	Regression	23.024	4	5.756	50.524	.000 <sup>e</sup>
	Residual	41.241	362	.114		
	Total	64.265	366			

<sup>a</sup>มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.39 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 117.429$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 83.575$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาค มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 64.665$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 50.524$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.40 Coefficients<sup>1</sup> หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.679	.212		7.919	.000
1.หลักการมีส่วนร่วม	.220	.050	.239	4.441	.000
2.หลักความโปร่งใส	.162	.048	.181	3.369	.001
3.หลักความเสมอภาค	.175	.047	.195	3.767	.000
4.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.121	.051	.137	2.373	.018

จากตาราง 4.40 เลือกใช้ตัวแบบที่ 4 ที่  $R^2 = 35.8\%$  (จากตาราง 4.38) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .220 หน่วย โดยที่ หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใสเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .162 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .175 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความความโปร่งใสและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มคงที่

ถ้าหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของ

พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .121 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาคคงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ

(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

$$\hat{Y} = 1.679 + (.220) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.162) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.175)$$

หลักความเสมอภาค + (.121) หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 4.1 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ), 2. แรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจูง) 3.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 4. หลักความสำนึกในหน้าที่ 5. หลักความเสมอภาค 6. หลักความโปร่งใส 7. หลักจริยธรรม 8. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 9. หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.41



ตาราง 4.41 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.หลักการมีส่วนร่วม	.595 <sup>a</sup>	.354	.353	.35657
2.หลักความโปร่งใส	.663 <sup>b</sup>	.440	.437	.33245
3.หลักความสำนึกในหน้าที่	.689 <sup>c</sup>	.475	.470	.32250
4.หลักความเสมอภาค	.700 <sup>d</sup>	.490	.484	.31822
5.ปัจจัยค้ำจุน	.705 <sup>e</sup>	.497	.490	.31641

จากตาราง 4.41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 5 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .595$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 35.4 ( $R^2 = .354$ ) อีกร้อยละ 64.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .663$ ) หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 44.0 ( $R^2 = .440$ ) อีกร้อยละ 56.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .689$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความสำนึกในหน้าที่ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 47.5 ( $R^2 = .475$ ) อีกร้อยละ 52.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 4 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง ( $r = .700$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่และความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 49.0 ( $R^2 = .490$ ) อีกร้อยละ 51.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 5 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง ( $r = .705$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่, ความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 49.7 ( $R^2 = .497$ ) อีกร้อยละ 50.03 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 5 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 49.7 %



ตาราง 4.42 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
(ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1.หลักการมีส่วนร่วม	Regression	25.463	1	25.463	200.277	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.406	365	.127		
	Total	71.869	366			
2.หลักความโปร่งใส	Regression	31.638	2	15.819	143.124	.000 <sup>c</sup>
	Residual	40.231	364	.111		
	Total	71.869	366			
3.หลักความสำนึก ในหน้าที่	Regression	34.114	3	11.371	109.329	.000 <sup>d</sup>
	Residual	37.755	363	.104		
	Total	71.869	366			
4.หลักความเสมอภาค	Regression	35.211	4	8.803	86.929	.000 <sup>e</sup>
	Residual	36.657	362	.101		
	Total	71.869	366			
5.ปัจจัยค่าจ้าง	Regression	35.726	5	7.145	71.369	.000 <sup>f</sup>
	Residual	36.142	361	.100		
	Total	71.869	366			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.42 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หลักการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (F = 200.277, df =1, Sig.=.000)

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=143.124$ ,  $df =2$ ,  $Sig.=.000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม,หลักความโปร่งใสและหลักความสำนึกในหน้าที่มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F =109.329$ ,  $df =3$ ,  $Sig.=.000$ )

ตัวแบบที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาค มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F =86.929$ ,  $df =4$ ,  $Sig.=.000$ )

ตัวแบบที่ 5 มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส,หลักความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุน มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F =71.369$ ,  $df =5$ ,  $Sig.=.000$ )

ตาราง 4.43 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักกรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	.626	.207		3.019	.003
1.หลักการมีส่วนร่วม	.304	.046	.313	6.635	.000
2.หลักความโปร่งใส	.197	.044	.209	4.492	.000
3.หลักความสำนึกในหน้าที่	.117	.047	.127	2.501	.013
4.หลักความเสมอภาค	.123	.047	.130	2.620	.009
5.ปัจจัยค้ำจุน	.134	.059	.122	2.268	.024

จากตาราง 4.43 เลือกใช้ตัวแบบที่ 5 ที่  $R^2 = 49.7\%$  (จากตาราง 4.41) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .304 หน่วย โดยที่หลักความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุนคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใสเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .197 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, ความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุน คงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความสำนึกในหน้าที่ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .117 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุนคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .123 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และปัจจัยค้ำจุนคงที่

ถ้าแรงจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .134 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาค คงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านคุณภาพของงาน)

$$\hat{Y} = 0.626 + (.304) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.197) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.117) \text{ หลักความสำนึกในหน้าที่} + (.123) \text{ หลักความเสมอภาค} + (.134) \text{ ปัจจัยค้ำจุน}$$

สมมติฐานที่ 4.2 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ), 2. แรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจูง) 3.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 4. หลักความสำนึกในหน้าที่ 5. หลักความเสมอภาค 6. หลักความโปร่งใส 7. หลักจริยธรรม 8. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 9. หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.44

ตาราง 4.44 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.หลักการมีส่วนร่วม	.583 <sup>a</sup>	.340	.338	.36200
2.ปัจจัยจูงใจ	.641 <sup>b</sup>	.411	.408	.34239
3.หลักความเสมอภาค	.659 <sup>c</sup>	.435	.430	.33592

จากตาราง 4.44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 3 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.583$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 34.0 ( $R^2 = .340$ ) อีกร้อยละ 66.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

อยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .641$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 41.1 ( $R^2 = .411$ ) อีกร้อยละ 58.9 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .659$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 43.5 ( $R^2 = .435$ ) อีกร้อยละ 56.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ ตัวแบบที่ 3 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 43.5 %

ตาราง 4.45 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1. หลักการมีส่วนร่วม	Regression	24.624	1	24.624	187.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	47.831	365	.131		
	Total	72.455	366			
2. ปัจจัยจูงใจ	Regression	29.783	2	14.891	127.027	.000 <sup>c</sup>
	Residual	42.672	364	.117		
	Total	72.455	366			
3. หลักความเสมอภาค	Regression	31.492	3	10.497	93.024	.000 <sup>d</sup>
	Residual	40.963	363	.113		
	Total	72.455	366			

<sup>a</sup>มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.45 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หลักการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 187.906$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและปัจจัยจูงใจมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 127.027$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจและหลักความเสมอภาค มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาล อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 93.024$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.46 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.046	.214		4.877	.000
1.หลักการมีส่วนร่วม	.370	.046	.379	7.991	.000
2.ปัจจัยจูงใจ	.246	.055	.227	4.471	.000
3.หลักความเสมอภาค	.182	.047	.191	3.892	.000

จากตาราง 4.46 เลือกใช้ ตัวแบบที่ 3 ที่  $R^2$  43.5 % (จากตาราง 4.44) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ



ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .370 หน่วย โดยที่ปัจจัยจูงใจและหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .246 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วมและหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาคเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .182 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วมและปัจจัยจูงใจคงที่โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ

(ด้านปริมาณงาน)

$$\hat{Y} = 1.046 + (.370) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.246) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.182)$$

หลักความเสมอภาค

สมมติฐานที่ 4.3 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ), 2.แรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจูง) 3.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 4.หลักความสำนึกในหน้าที่ 5.หลักความเสมอภาค 6.หลักความโปร่งใส 7.หลักจริยธรรม 8.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 9.หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.47

ตาราง 4.47 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.หลักการมีส่วนร่วม	.551 <sup>a</sup>	.303	.301	.38420
2.ปัจจัยจูงใจ	.624 <sup>b</sup>	.389	.386	.36018
3.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.642 <sup>c</sup>	.412	.408	.35378
4.หลักความโปร่งใส	.648 <sup>d</sup>	.420	.414	.35200

จากตาราง 4.47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 4 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .551$ ) หลักการมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 30.3 ( $R^2 = .303$ ) อีกร้อยละ 69.7 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .624$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 38.9 ( $R^2 = .389$ ) อีกร้อยละ 61.1 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .642$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 41.2 ( $R^2 = .412$ ) อีกร้อยละ 58.8 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 4 ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .648$ ) หลักการ

มีส่วนร่วม, บั๊จจัยจุงใจ, หลักการสร้งมูลค่าเพิ่มและหลักความโปรงใส สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 42.0 ( $R^2 = .420$ ) อีกร้อยละ 58.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 42.0 %

ตาราง 4.48 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1.หลักการมีส่วนร่วม	Regression	23.451	1	23.451	158.872	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.878	365	.148		
	Total	77.329	366			
2.บั๊จจัยจุงใจ	Regression	30.108	2	15.054	116.044	.000 <sup>c</sup>
	Residual	47.221	364	.130		
	Total	77.329	366			
3.หลักการสร้งมูลค่าเพิ่ม	Regression	31.895	3	10.632	84.945	.000 <sup>d</sup>
	Residual	45.434	363	.125		
	Total	77.329	366			
4.หลักความโปรงใส	Regression	32.477	4	8.119	65.531	.000 <sup>e</sup>
	Residual	44.852	362	.124		
	Total	77.329	366			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.48 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ หลักการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 158.872$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วมและปัจจัยจูงใจมีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 116.044$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 84.945$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 65.531$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.49 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักกรรมมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	.997	.227		4.394	.000
1. หลักการมีส่วนร่วม	.280	.053	.277	5.325	.000
2. ปัจจัยจูงใจ	.279	.058	.249	4.819	.000
3. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม	.154	.053	.160	2.910	.004
4. หลักความโปร่งใส	.110	.051	.112	2.167	.031

จากตาราง 4.49 เลือกใช้ตัวแบบที่ 4 ที่  $R^2$  42.0 % (จากตาราง 4.47) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักกรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจและหลักกรรมมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงาน

รัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .280 หน่วย โดยที่ปัจจัยจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส คงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .279 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส คงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .154 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจและหลักความโปร่งใส คงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใส เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .110 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม คงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านเวลา)

$\hat{Y} = 0.997 + (.280) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.279) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.154) \text{ หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม} + (.110) \text{ หลักความโปร่งใส}$

สมมติฐานที่ 4.4 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการทดสอบสมมติฐานใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1.แรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ), 2.แรงจูงใจ (ปัจจัยค่าจูง) 3.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ 4.หลักความสำนึกในหน้าที่ 5.หลักความเสมอภาค 6.หลักความโปร่งใส 7.หลักจริยธรรม 8.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม 9.หลักการมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตาราง 4.50

ตาราง 4.50 Model Summary<sup>c</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	r	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1.ปัจจัยจูงใจ	.521 <sup>a</sup>	.272	.270	.35804
2.หลักการมีส่วนร่วม	.584 <sup>b</sup>	.341	.337	.34115
3.หลักความโปร่งใส	.605 <sup>c</sup>	.366	.360	.33511
4.หลักความเสมอภาค	.616 <sup>d</sup>	.379	.372	.33207

จากตาราง 4.50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มี 4 ตัวแบบ คือ

ตัวแบบที่ 1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .521$ ) ปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 27.2 ( $R^2 = .272$ ) อีกร้อยละ 72.8 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 2 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจและหลักการมีส่วนร่วม, มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .584$ ) ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 34.1 ( $R^2 = .341$ ) อีกร้อยละ 65.9 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 3 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .605$ ) ปัจจัยจูงใจและหลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 36.6 ( $R^2 = .366$ ) อีกร้อยละ 63.4 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตัวแบบที่ 4 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .616$ ) ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 37.9 ( $R^2 = .379$ ) อีกร้อยละ 62.1 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

เพราะฉะนั้น จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 37.9 %

ตาราง 4.51 ANOVA<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ		SS	df	MS	F	Sig.
1. ปัจจัยจูงใจ	Regression	17.476	1	17.476	136.326	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.789	365	.128		
	Total	64.265	366			
2. หลักการมีส่วนร่วม	Regression	21.901	2	10.951	94.091	.000 <sup>c</sup>
	Residual	42.364	364	.116		
	Total	64.265	366			
3. หลักความโปร่งใส	Regression	23.500	3	7.833	69.755	.000 <sup>d</sup>
	Residual	40.765	363	.112		
	Total	64.265	366			
4. หลักความเสมอภาค	Regression	24.348	4	6.087	55.202	.000 <sup>e</sup>
	Residual	39.917	362	.110		
	Total	64.265	366			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.51 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระสามารถทำนาย Y ได้ โดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า

ตัวแบบที่ 1 มีตัวแปรอิสระ 1 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 136.326$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 2 มีตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจและหลักการมีส่วนร่วมมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 94.091$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 3 มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใส มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 69.755$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตัวแบบที่ 4 มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส และหลักความเสมอภาค มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักกรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 55.202$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

ตาราง 4.52 Coefficients<sup>a</sup> แรงจูงใจและหลักกรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตัวแบบ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.473	.217		6.801	.000
1.ปัจจัยจูงใจ	.240	.057	.235	4.222	.000
2.หลักการมีส่วนร่วม	.212	.047	.231	4.530	.000
3.หลักความโปร่งใส	.143	.047	.161	3.077	.002
4.หลักความเสมอภาค	.132	.047	.146	2.773	.006



จากตาราง 4.52 เลือกใช้ตัวแบบที่ 4 ที่  $R^2$  37.9 % (จากตาราง 4.50) สามารถแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .240 หน่วย โดยที่หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .212 หน่วย โดยที่ปัจจัยจูงใจ, หลักความโปร่งใสและหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความโปร่งใส เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .143 หน่วย โดยที่ปัจจัยจูงใจ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความเสมอภาคคงที่

ถ้าแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหลักความเสมอภาค เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยรวมเพิ่มขึ้น .132 หน่วย โดยที่ปัจจัยจูงใจ หลักการมีส่วนร่วมและหลักความโปร่งใสคงที่

โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปแบบแนบ (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

$$\hat{Y} = 1.473 + (.240) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.212) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.143) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.132) \text{ หลักความเสมอภาค}$$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1. คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 2. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 3. หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 4. แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยรวม 56 แห่ง จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้ (ต่อเดือน) 5. ตำแหน่งงาน (ระดับ) 6. ระยะเวลางาน (ปี) โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale

ใช้ระดับในการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 1.4 ความรับผิดชอบในงาน 1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 2.1 นโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2.2 การปกครองบังคับบัญชา 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน 2.5 สถานภาพในการปฏิบัติงาน 2.6 ความมั่นคงในงาน 2.7 ตำแหน่งงาน มีคำถามรวมทั้งสิ้น 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 1.หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2.หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility) 3.หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment) 4.หลักความโปร่งใส (Transparency) 5.หลักจริยธรรม (Ethic) 6.หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation) 7.หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีคำถามรวมทั้งสิ้น 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 1.ด้านคุณภาพของงาน 2.ด้านปริมาณงาน 3.ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประยุกต์ใช้ของ Likert Scale ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มีคำถามรวมทั้งสิ้น 12 ข้อ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทำแบบสอบถามจำนวน 370 ชุด ให้กับพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้ค่าสถิติ t-test (One Way ANOVA) สถิติเชิงอนุมานการค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์

(Pearson's Correlation Coefficient) สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 1 และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐานที่ 2,3 และ 4

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่งงาน (ระดับ) อายุงาน (ปี) พบว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 370 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 และเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4

มีช่วงอายุ 25-34 ปี มากที่สุดจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 และช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

มีรายได้อยู่ช่วงระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มากที่สุดจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาอยู่ช่วงระหว่าง 20,001- 30,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และช่วงไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และช่วง 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

มีตำแหน่งงานระดับ 3-4 มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือระดับ 5-6 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และ ระดับ 1-2 จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-15 ปี มากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือช่วง 16-25 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 และช่วง 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และช่วงต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ตามลำดับ

5.1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจและหลัก  
 ธรรมมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ  
 โดยจำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

5.1.2.1 ระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.371$ , S.D. =0.522) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ  
 มากที่สุด ( $\bar{X}=4.421$ , S.D. =0.496) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ  
 มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.412$ , S.D. =0.547) ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.392$ ,  
 S.D. =0.516) ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.341$ , S.D. =0.522)  
 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.293$ , S.D. =0.533) ตามลำดับ

5.1.2.2 ระดับแรงจูงใจ(ปัจจัยค้ำจุน) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.315$ , S.D. =0.530) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก  
 ที่สุด ( $\bar{X}=4.375$ , S.D. =0.497) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.320$ , S.D.=0.529) ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.318$ ,  
 S.D. =0.539) ด้านนโยบายการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.316$ , S.D. =0.553) ด้านการ  
 ปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.314$  ,S.D.=0.523) ด้านค่าจ้างและ  
 ผลตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.294$  ,S.D.=0.524) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.271$ , S.D.=0.550) ตามลำดับ

5.1.2.3 ระดับหลักธรรมมาภิบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.395$ ,  
 S.D. =0.479) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X}=4.467$ , S.D. =0.456) รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.432$  , S.D.=0.469) ด้านหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.406$ ,  
 S.D. =0.477) ด้านความเสมอภาคอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.389$  , S.D. =0.471) ด้านหลัก  
 จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.376$  ,S.D.=0.478) ด้านหลักความสำนึกในหน้าที่อยู่ใน  
 ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.362$  ,S.D.=0.480) ด้านหลักความรับผิดชอบต่ออยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.339$  ,S.D.=0.522) ตามลำดับ

5.1.2.4 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.568$ , S.D. =0.441) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน  
 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.682$ , S.D. =0.418) รองลงมาคือด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด

( $\bar{x}$  = 4.630, S.D. = 0.459) ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.576, S.D. = 0.444) ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$  = 4.487, S.D. = 0.443) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน เพศหญิง ( $\bar{x}$  = 4.489 ) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ( $\bar{x}$  = 4.485 ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $t = 0.099$ ,  $p = 0.921$ ) ด้านปริมาณงาน เพศชาย ( $\bar{x}$  = 4.588 ) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{x}$  = 4.564 ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $t = 0.516$ ,  $p = 0.607$ ) ด้านเวลา เพศชาย ( $\bar{x}$  = 4.633 ) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{x}$  = 4.627) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $t = 0.124$ ,  $p = 0.901$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน เพศชาย ( $\bar{x}$  = 4.703) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{x}$  = 4.561) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $t = 0.970$ ,  $p = 0.970$ )

สมมติฐานที่ 1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $F=0.846$ ,  $Sig = 0.470$ ) ด้านปริมาณงาน ( $F=0.232$ ,  $Sig = 0.874$ ) ด้านเวลา ( $F=0.150$ ,  $Sig = 0.930$ ) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $F=1.695$ ,  $Sig = 0.168$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $F=0.053$ ,  $Sig = 0.984$ ) ด้านปริมาณงาน ( $F=0.431$ ,  $Sig = 0.731$ ) ด้านเวลา ( $F=0.465$ ,  $Sig = 0.707$ ) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $F=0.409$ ,  $Sig = 0.746$ ) โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $F=0.304$ ,  $Sig = 0.823$ ) ด้านปริมาณงาน ( $F = 0.511$ ,  $Sig = 0.675$ ) ด้านเวลา ( $F = 0.084$ ,  $Sig = 0.969$ ) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $F=1.016$ ,  $Sig. = 0.385$ ) โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. น้อยกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $F=16.302$ ,  $Sig = 0.000$ ) ด้านปริมาณงาน ( $F=19.304$ ,  $Sig = 0.000$ ) ด้านเวลา ( $F=12.171$ ,  $Sig = 0.000$ ) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $F=12.541$ ,  $Sig = 0.000$ ) โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.6 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลางาน พบว่า ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลางานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $F=0.668$ ,  $Sig = 0.615$ ) ด้านปริมาณงาน ( $F=0.894$ ,  $Sig = 0.468$ ) ด้านเวลา ( $F=1.046$ ,  $Sig = 0.383$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ( $F=2.810$ ,  $Sig = 0.025$ ) โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2.1.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 2 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 2 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 33.5 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.578$ ) ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 33.5 ( $R^2 = .335$ ) อีกร้อยละ 66.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

2.1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 2 ตัว สามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ( $F=92.276$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )



2.1.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านคุณภาพของงาน)

$$\hat{Y} = 1.581 + (.341) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.328) \text{ ปัจจัยค้ำจุน}$$

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2.2.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 2 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 2 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 31.1 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.557$ ) ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 31.1 ( $R^2 = .311$ ) อีกร้อยละ 68.9 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

2.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 2 ตัว สามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ( $F=82.752$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ )

2.2.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านปริมาณงาน)

$$\hat{Y} = 1.771 + (.363) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.282) \text{ ปัจจัยค้ำจุน}$$

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2.3.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 2 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 2 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 29.8 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.546$ ) ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 29.8 ( $R^2= .298$ ) อีกร้อยละ 70.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

2.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 2 ตัว สามารถทำนาย Y ได้ โดยการใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ( $F=77.870$ ,  $df=2$ ,  $Sig.=.000$ )

2.3.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ (ด้านเวลา)

$$\hat{Y} = 1.835 + (.474) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.167) \text{ ปัจจัยค้ำจุน}$$

สมมติฐานที่ 2.4 แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2.4.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 1 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 1 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์ที่ 27.4% ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง( $r=.524$ ) ปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 27.4 ( $R^2 = .274$ ) อีกร้อยละ 72.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

2.4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย Y ได้ โดยการวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ( $F=139.030$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

2.4.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

$$\hat{Y} = 2.352 + (.533) \text{ ปัจจัยจูงใจ}$$

สมมติฐานที่ 3 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 3.1 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.1.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 4 ตัวแบบจากค่า  $R^2$  จึงใช้จึงใช้ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจพยากรณ์สูงกว่าที่ 49.0 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง ( $r = .700$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่และความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผัน ที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 49.0 ( $R^2 = .490$ ) อีกร้อยละ 51.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

3.1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาค มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 86.929$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ )

3.1.3 การแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ (ด้านคุณภาพของงาน)

$$\hat{Y} = 0.740 + (.332) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.209) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.154) \text{ หลักความสำนึกในหน้าที่} + (.151) \text{ หลักความเสมอภาค}$$

สมมติฐานที่ 3.2 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.2.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 3 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 3 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 41.5 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .644$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 41.5 ( $R^2 = .415$ ) อีกร้อยละ 58.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

3.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มมีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 85.871$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

3.2.3 การแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านปริมาณงาน)

$$\hat{Y} = 1.279 + (.381) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.232) \text{ หลักความเสมอภาค} + (.131) \text{ หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม}$$

สมมติฐานที่ 3.3 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.3.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 4 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ ตัวแบบ ที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 39.5 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.628$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 39.5 ( $R^2 = .395$ ) อีกร้อยละ 60.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

3.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 59.061$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ )

3.3.3 การแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านเวลา)

$$\hat{Y} = 1.213 + (.317) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.172) \text{ หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม} + (.148) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.133) \text{ หลักความเสมอภาค}$$

สมมติฐานที่ 3.4 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.4.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 4 ตัวแบบ จากค่า  $R^2$  จึงใช้ ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 35.8 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม,หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .599$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 35.8 ( $R^2 = .358$ ) อีกร้อยละ 64.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

3.4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมชาติอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 50.524$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ )

3.4.3 การแสดงความสัมพันธ์ของหลักธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

$$\hat{Y} = 1.679 + (.220) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.162) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.175)$$

หลักความเสมอภาค + (.121) หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม

สมมติฐานที่ 4 แรงจูงใจและหลักธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานที่ 4.1 แรงจูงใจและหลักธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

4.1.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 5 ตัวแบบจากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 5 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 49.7 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง ( $r = .705$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่, ความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 49.7 ( $R^2 = .497$ ) อีกร้อยละ 50.03 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

4.1.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 5 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมชาติมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 71.369$ ,  $df = 5$ ,  $Sig. = .000$ )

4.1.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมชาติมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านคุณภาพของงาน)

$$\hat{Y} = 0.626 + (.304) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.197) \text{ หลักความโปร่งใส} + (.117) \text{ หลักความสำนึกในหน้าที่} + (.123) \text{ หลักความเสมอภาค} + (.134) \text{ ปัจจัยค้ำจุน}$$

สมมติฐานที่ 4.2 แรงจูงใจและหลักธรรมชาติมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

4.2.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 3 ตัวแบบจากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 3 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 43.5 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .659$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 43.5 ( $R^2=.435$ ) อีกร้อยละ 56.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

4.2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม , ปัจจัยจูงใจและหลักความเสมอภาค มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมชาติอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F=93.024$ ,  $df=3$ ,  $Sig.=.000$ )

4.2.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านปริมาณงาน)

$$\hat{Y} = 1.046 + (.370) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.246) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.182)$$

หลักความเสมอภาค

สมมติฐานที่ 4.3 แรงจูงใจและหลักธรรมชาติมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

4.3.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 4 ตัวแบบจากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 42.0 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม และหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.648$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 42.0 ( $R^2=.420$ ) อีกร้อยละ 58.0 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ หลักการมีส่วนร่วม , ปัจจัยจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมชาติอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



(ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 65.531$ ,  $df = 3$ ,  $Sig. = .000$ )

4.3.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ (ด้านเวลา)

$$\hat{Y} = 0.997 + (.280) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.279) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.154)$$

หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม + (.110) หลักความโปร่งใส

สมมติฐานที่ 4.4 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

4.4.1 ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 4 ตัวแบบจากค่า  $R^2$  จึงใช้ตัวแบบที่ 4 เนื่องจากมีอำนาจการพยากรณ์สูงกว่าที่ 37.9 % ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .616$ ) ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 37.9 ( $R^2 = .379$ ) อีกร้อยละ 62.1 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส และหลักความเสมอภาค มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ มีตัวแปรหลักธรรมาภิบาลอย่างน้อย 1 ตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $F = 55.202$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ )

4.4.3 การแสดงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ได้ดังนี้

สมการของความสัมพันธ์ในรูปคะแนนดิบ (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)

$$\hat{Y} = 1.473 + (.240) \text{ ปัจจัยจูงใจ} + (.212) \text{ หลักการมีส่วนร่วม} + (.143)$$

หลักความโปร่งใส + (.132) หลักความเสมอภาค

จากการศึกษาสรุปผลได้ว่า แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยส่วนใหญ่ไม่ได้มุ่งแต่เพียงผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความมั่นคงที่จะได้รับเมื่อเข้าสู่ช่วงเกษียณอายุ รวมทั้งความมั่นคงในกรณีที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง เช่น เจ็บไข้ได้ป่วย ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ทุพพลภาพ การมีสวัสดิการที่ดีเพื่อช่วยเหลือและเป็นขวัญกำลังใจ และสิ่งสำคัญที่พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงในทุก ๆ ด้านมากที่สุด

## 5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลางาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่า Sig. มากกว่าค่านัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลางาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริธร (2562) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกัน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่างกัน ทำให้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาวิฉัตร (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ปฏิบัติงาน ด้านรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น แอนด์ บี พิชซ่า เครป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 2.1 ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวม ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .578$ ) ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 33.5

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 2.2 ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .557$ ) ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน สามารถ

อธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 31.1

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 2.3 ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .546$ ) ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 29.8

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 2.4 ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .524$ ) ปัจจัยจูงใจ, สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 27.4

เมื่อพนักงานได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของพนักงาน การปกครองบังคับบัญชาอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ส่งผลให้พนักงานมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Herzberg, 1959) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้พนักงานไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตงานก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจเพื่อจะทำงานมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ (2557) ศึกษาระดับแรงจูงใจระดับประสิทธิภาพและระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด 4. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 3.1 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า คือ หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่และหลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับสูง ( $r = .700$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่และความเสมอภาคสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 49.0

ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 3.2 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่าหลักการมีส่วนร่วม, หลักความ

เสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่มมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .644$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความเสมอภาคและหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 41.5

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 3.3 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .628$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม, หลักความโปร่งใสและความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 39.5

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 3.4 หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า หลักการมีส่วนร่วม,หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง( $r = .599$ ) หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความเสมอภาค และหลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน)ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 35.8

เมื่อพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะมีผลที่ดีต่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน (คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย (2559) ศึกษาธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งดุลยภาพของเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุดคือ หลักนิติธรรม ในส่วนของประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารงานตามหลักประเมิน แห่งดุลยภาพในภาพ

รวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มุมมองด้านกระบวนการภายใน อยู่ในระดับสูงที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ (2560) ศึกษา การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ หลักคุณธรรม และจริยธรรมกับหลักความเสมอภาค ตามลำดับ ส่วนที่เหลือ อยู่ในระดับมาก คือ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักการตอบสนอง ตามลำดับ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 4.1 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส, หลักความสำนึกในหน้าที่, หลักความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง ( $r = .705$ ) การมีส่วนร่วม, ความโปร่งใส, ความสำนึกในหน้าที่, ความเสมอภาคและปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 49.7 ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 4.2 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักความเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .659$ ) หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัยจูงใจ, หลักความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านปริมาณงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 43.5

ผลการศึกษาสัมมติฐานที่ 4.3 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า หลักการมีส่วนร่วม, ปัจจัย

จูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม และหลักความโปร่งใส มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .648$ ) หลักการมีส่วนร่วม, บังคับจูงใจ, หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มและหลักความโปร่งใส สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านเวลา) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้ร้อยละ 42.0

ผลการศึกษามมตฐานที่ 4.4 แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า บังคับจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส และความเสมอภาค มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .616$ ) บังคับจูงใจ, หลักการมีส่วนร่วม, หลักความโปร่งใส และความเสมอภาค สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้ร้อยละ 37.9

เมื่อพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลซึ่งจะมีผลที่ดีต่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน (คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัย (2560) ศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1.หลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ตามลำดับ 2.ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนองค์กร ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและด้านประสิทธิผล ตามแผนปฏิบัติราชการ ตามลำดับ 3.หลักธรรมาภิบาลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยหลักความโปร่งใส ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สูงสุด และหลักนิติธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ต่ำสุด โดยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ได้



ร้อยละ 68.20 และร้อยละ (2559) ศึกษาธรรมาภิบาลกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครของผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละหลักธรรมาภิบาลพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 หลักธรรมาภิบาล โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หลักความเสมอภาค 3.44 หลักความโปร่งใสและหลักการตอบสนอง 3.42 หลักการมีส่วนร่วมและหลักประสิทธิผล 3.41 หลักซันทามติ 3.40 หลักนิติธรรมและหลักการกระจายอำนาจ 3.39 ความความรับผิดชอบ 3.35 และหลักประสิทธิภาพ 3.29 ตามลำดับ ประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บูรณาการกับการบริหารงานด้านการบริหารงาน 3.45 ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม 3.36 ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชน 3.31 ด้านการบริหารงานวิจัย 3.23 ตามลำดับ

### 5.3 ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ครั้งนี้ ถึงแม้ว่าพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารหน่วยงานสามารถใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจวางแผนในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันจะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยที่ได้เพื่อใช้ประกอบข้อมูลในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้สุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น

3. พนักงานนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาแรงจูงใจและหลักธรรมมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ ไปศึกษาหรือประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชนมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้บริหาร พนักงาน ประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน หรือกำหนดกลยุทธ์ให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพ และมั่นคงอย่างยั่งยืนต่อไป

3. ควรเสริมสร้างกระบวนการบริหารและกระบวนการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการใช้หลักธรรมมาภิบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานตามพันธกิจของหน่วยงาน

4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับหลักธรรมมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในด้านปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยด้านสวัสดิการ เป็นต้น

#### 5.5 ข้อจำกัดของงานวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจและหลักธรรมมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรอิสระคือพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีอยู่ในประเทศไทยจำนวน 56 แห่ง (สคร., 2561) ซึ่งมีข้อจำกัดในด้านความแตกต่างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละหน่วยงาน ในด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างลักษณะการบริหารงาน ระเบียบข้อบังคับ ข้อกฎหมาย การกำหนดอัตราฐานเงินเดือน ค่าจ้างสวัสดิการ เป็นต้น มีผลให้แนวความคิดของพนักงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งควรกำหนดหมวดหมู่ลักษณะรัฐวิสาหกิจให้ชัดเจนจะส่งผลให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป

## บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมชลประทาน. (2556). ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการน้ำชลประทานในมุมมองของผู้รับ  
บริการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย, กองแผนงาน,  
กรมชลประทาน, กรุงเทพมหานคร.
- การรถไฟแห่งประเทศไทย. (2561). คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม .  
กรุงเทพมหานคร.
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการ  
ทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหาร  
ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำรณ ไชธนะโชติ. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล.  
คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชมพูนุท ก้อนทอง. (2557). หลักธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ  
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลต้นธงชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง.  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส  
จำกัด โรงงานปทุมธานี. สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐวัตร เบ็งวันปลูก, จำลิบเอก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ  
ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือน, กรุงเทพมหานคร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธัญญพัทธ์ ปฐมวัฒนานุกรักษ์ และ บุญมาก ศิริเนาวกุล (2559). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร*.  
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2544). *การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย*.  
กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ปาริฉัตร พาลูน. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็น แอนด์ บี พืชฯ เครบ จำกัด*. สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประยูรศรี บุตรแสนคน. (2555). *การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยพหุคูณ*.  
วารสารวัดผลการศึกษา ปีที่ 17, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2546).  
ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพมหานคร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- มุตตา คงคืน. (2551). *พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชกิจจานุเบกษา.(2542) *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. (2542). กรุงเทพมหานคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560*. หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ. หน้า 14. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ :  
อักษรเจริญทัศน์. กรุงเทพมหานคร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชนี้ สูดตาชาติ และ ดนัย บัดตพงศ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ และความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยาลัย นครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
- สมชาย น้อยจำ, นิคม เจียรจินดา และ ชัชวลิต เลาหวิเชียร. (2559). ธรรมชาติของ ประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักการประเมินแห่งคุณภาพของเทศบาลนคร เจ้าพระยาสุรศักดิ์อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัย เทคโนโลยีสยาม.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สิริธร สิริสุทธิ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ปฏิบัติการหลักประกันธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปริญญาธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร คำสำแดง. (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารจัดการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). Good Governance กับการพัฒนา ข้าราชการ. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2561). รัฐวิสาหกิจภายใต้กำกับ. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2562). พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแล และบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2562. กรุงเทพมหานคร.

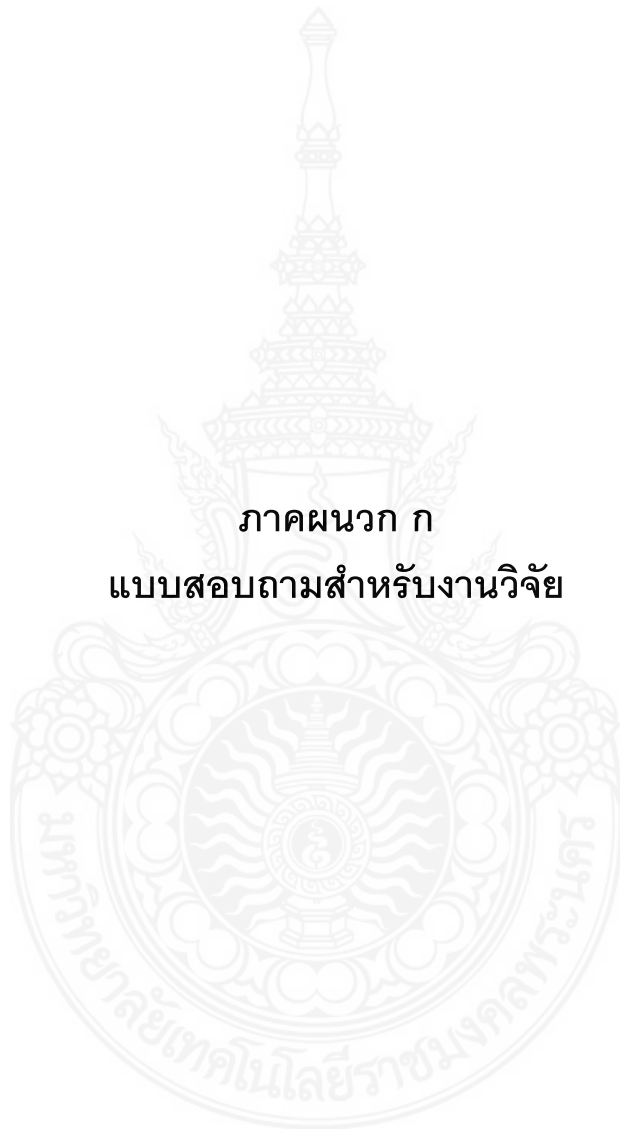
## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance rating)*. พีรเมียร์โปร, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)*. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี, กรุงเทพมหานคร.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2541). *ธรรมรัฐกับอนาคตของประเทศไทย*. มติชนรายวัน, กรุงเทพมหานคร
- อริยรัช แก้วเกาะสะบ้า. (2548). *ธรรมาภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ*. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพมหานคร.
- อุทัย จันทรรัตน์กานต์. (2560). *หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี*. คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. New York : Harper Collins.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work (2nd ed)*. New York: John Willey & Sons.
- Luthans. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother
- Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schermerhorn Hunt and Osborn. (2002). *Management (7th ed)*. New York: John Wiley & Sons.
- Voom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Vroom, H V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed)*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย







### แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางในการปรับใช้แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติของพนักงาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นด้านธรรมาภิบาลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษานี้ จนทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นจริง คำตอบของท่านทุกคำตอบจะถือเป็นความลับและใช้วิเคราะห์ในรูปแบบผลรวมเท่านั้น

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับตัวคุณ

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ (ปี)
  - ต่ำกว่า 25 ปี  25-34 ปี  35-44 ปี  45 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
  - ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
4. รายได้ต่อเดือน
  - ไม่เกิน 20,000.00 บาท  20,001.00 – 30,000.00 บาท
  - 30,001.00 – 40,000.00 บาท  40,001.00 บาท ขึ้นไป
5. ตำแหน่งงาน
  - พนักงานระดับ 1-2  พนักงานระดับ 3-4
  - พนักงาน ระดับ 5-6  พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป
6. ระยะเวลาที่ทำงานจนถึงปัจจุบัน (ปี)
  - ต่ำกว่า 6 ปี  6 -15 ปี  16-25 ปี  26 ปีขึ้นไป

### ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  ช่องขวามือ ตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว ในแต่ละข้อ (5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
1.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่หน่วยงานกำหนด					
2.	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานพร้อมทั้งหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นจนประสบผลสำเร็จ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ โดยมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถ จนประสบผลสำเร็จ					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
4.	ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชย เป็นที่ยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5.	งานของท่านเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานต่าง ๆ และบุคคลภายนอก					
6.	เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน มักขอคำปรึกษา หรือคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านอยู่เสมอ					
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>						
7.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายต่อความสามารถ และมี ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านมีแนวความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการหาวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
9.	ท่านมีความรู้ ความสามารถในงานและปฏิบัติงานที่มีลักษณะ พิเศษได้เป็นอย่างดี					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>						
10.	ท่านวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ					
11.	เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ท่านมีความมุ่งมั่น และสามารถตัดสินใจ ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
12.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี ประสิทธิภาพตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
13.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ อย่างมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
14.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
15.	ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีและสามารถนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้					
<b>6. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร</b>						
16.	หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบ ทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี					
17.	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขต การปฏิบัติงาน และภารกิจต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					
18.	ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเสมอภาคและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
<b>7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีความยุติธรรมและมีความเสมอภาคในการปกครอง					
20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสุข รอบคอบในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชา					
21.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>						
22.	ท่านให้ความช่วยเหลือและเป็นที่พักพิงของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23.	ท่านและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน					
24.	ท่านและเพื่อนร่วมงานใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสม แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
<b>9. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน</b>						
25.	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
26.	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการ และเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อย่างเหมาะสม					
27.	หน่วยงานของท่านได้มีนโยบายในการพัฒนาและปรับปรุงระบบสวัสดิการให้แก่พนักงานมาอย่างต่อเนื่อง					
<b>10. ด้านสภาพในการทำงาน</b>						
28.	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
29.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
30.	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>11. ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
31.	ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อหน่วยงานของท่าน					
32.	หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงช่วยส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต					
33.	ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจนเกษียณอายุ					
<b>12. ด้านตำแหน่งงาน</b>						
34.	ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีความมั่นคง และสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้					
35.	ท่านมีภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และตำแหน่งที่ได้รับ					
36.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นต่อหลักธรรมาภิบาล

#### ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ช่องขวามือตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียว

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

ข้อที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. หลักความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)</b>						
37.	หน่วยงานของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
38.	หน่วยงานของท่านดำเนินงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม โดยการใส่ใจต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งประโยชน์สาธารณะ					

ข้อที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39.	หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีแผนการจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน					
<b>2. หลักความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility)</b>						
40.	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับผู้รับบริการได้					
41.	หน่วยงานของท่านตอบสนองของความคิดเห็นความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม					
42.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดระเบียบหรือข้อบังคับ โดยคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของผู้มารับบริการ มากกว่าประโยชน์ขององค์กร					
<b>3. หลักความเสมอภาค (Equitable Treatment)</b>						
43.	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นให้พนักงาน ให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ สภาพทางกายหรือ สุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ					
44.	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม					
45.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคม					

ข้อที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4. หลักความโปร่งใส (Transparency)</b>						
46.	หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั่วทั้ง ร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง และอื่น ๆ					
47.	ท่านมีความพร้อมที่จะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงาน และสามารถอธิบายข้อสงสัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
48.	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ โดยตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ					
<b>5. หลักจริยธรรม (Ethic)</b>						
49.	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาคของพนักงานและดำรงไว้ซึ่งความถูกต้องดีงาม					
50.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจของการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบ					
51.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานประพฤติตน อยู่ในคุณงามความดี ตามหลักคำสอนของศาสนา					
<b>6. หลักการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation)</b>						
52.	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					



ข้อที่	ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
53.	หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงาน หรือกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานอย่างเต็มที่และต่อเนื่อง					
54.	หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นให้พนักงานทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานมีแนวทางในการปรับปรุงการบริการ เพิ่มพูนผลดำเนินงานทางการเงินให้เกิดความยั่งยืนของหน่วยงานในระยะยาว					
<b>7. หลักการมีส่วนร่วม (Participation)</b>						
55.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน การจัดการทรัพยากรของหน่วยงาน รวมทั้งการกำหนดนโยบายที่เป็นธรรมกับพนักงาน					
56.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เช่น การจัดแข่งขันกีฬา การบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น					
57.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมถึงผู้แทนชุมชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน การทำประชาพิจารณ์ การร่วมลงมติต่าง ๆ					

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

**คำชี้แจง** กรุณาใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ช่องขวามือตามความเป็นจริงเพียง ช่องเดียว

ในแต่ละข้อ (5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง,

2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านคุณภาพของงาน</b>						
58.	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง แม่นยำไม่มีข้อผิดพลาด ก่อให้เกิดประโยชน์ ความคุ้มค่าและความพึงพอใจ ของหน่วยงาน					
59.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและสามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที เพื่อให้ผลงาน มีคุณภาพมากขึ้น					
60.	ท่านมีความมุ่งมั่น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ และศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
<b>2. ด้านปริมาณงาน</b>						
61.	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนและสำเร็จได้ตามปริมาณงาน ตรงตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้					
62.	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และเร่งรัด การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จของงาน					
63.	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน การใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านเวลา</b>						
64.	ท่านปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน					
65.	ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย					
66.	ท่านได้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น					
<b>4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>						
67.	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความประหยัด และคุ้มค่าของทรัพยากรต่าง ๆ					
68.	ท่านได้นำทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ และมูลค่าเพิ่มต่อการปฏิบัติงาน					
69.	ท่านมีมาตรการให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณของหน่วยงานเกินจากที่กำหนด หรือคาดหวังไว้					

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

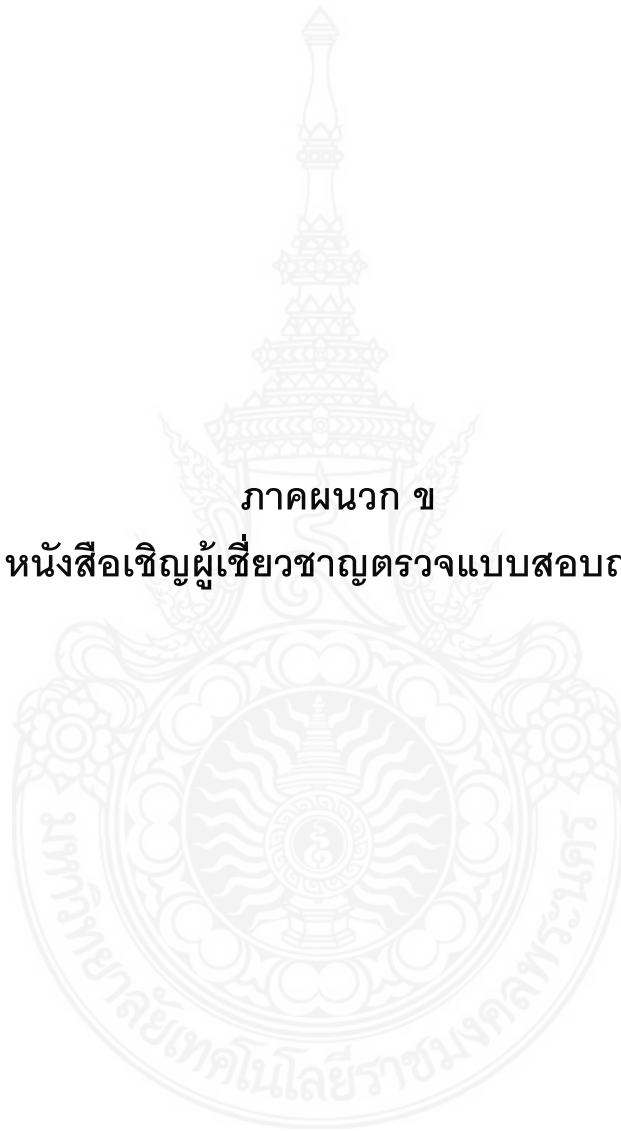
.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๒๓๙/๒๕๖๒

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.อนงค์ ไตวัลย์

ด้วย นายมานพ ถนอมนาค รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๖๐๗๐๓๐๓๕๐๔-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำการค้นคว้าอิสระโดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรศิริ ดิสรส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำการค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางศิริรัตน์ พ่วงแสงสุข)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๒๓๙/๒๕๖๒

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.อารีย์ มัยยพงษ์

ด้วย นายมานพ ถนอมนาคร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๖๐๗๐๓๐๓๕๐๔-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำการค้นคว้าอิสระโดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรศิริ ติสสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำการค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางศิริรัตน์ ท่วงแสงสุข)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๒๓๙/๒๕๖๒

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำกรณาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.อมร อุดสุวรรณ

ด้วย นายมานพ ถนอมมาศ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๖๐๗๐๓๐๓๕๐๔-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำกรณาค้นคว้าอิสระโดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรศิริ ดิสสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษากรณาค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำกรณาค้นคว้าอิสระในหัวข้อเรื่อง “แรงจูงใจและหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ”

ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำกรณาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางศิริรัตน์ ท่วงแสงสุข)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นายมานพ ถนนอนาค  
 วัน เดือน ปีเกิด 1 มกราคม 2516  
 ภูมิลำเนา 59/24 ตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี  
 ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประถมศึกษาปีที่ 6	โรงเรียนบ้านชะมวง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	2528
มัธยมศึกษาปีที่ 6	โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	2534
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ (ในพระบรมราชูปถัมภ์)	2551

ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

หัวหน้างานวิเคราะห์และดำเนินการให้เข้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ระดับ 8)  
 กองจัดการทรัพยากรดินภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศูนย์บริหารทรัพยากรดิน 1  
 ฝ่ายบริหารทรัพยากรดิน การรถไฟแห่งประเทศไทย