



การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน  
ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา



โดย  
นางสาววิศา กาญจนรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน  
ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2558  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT AND INTRINSIC MOTIVATION  
INFLUENCING CREATIVITY OF THE ROYAL CHITRALADA PROJECTS  
OFFICERS**



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Master of Public Administration Program in Public Administration  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2015  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา” เสนอโดย นางสาวชวิศา กาญจนรัตน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารท์ศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรวรรษา ธรรมอภิพล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

...../...../.....



54603703: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร / แรงงูใจภายใน / ความคิดสร้างสรรค์

ชววิชา กาญจนรัตน์: การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงงูใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ผศ. ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 186 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล กับ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ 4) ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงงูใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา จำนวนทั้งหมด 300 คน โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา อยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด ประเภทของบุคลากร และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ คือ แรงงูใจภายในโดยรวม การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ และแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทาย

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

54603703: MAJOR: PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORD: PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT / INTRINSIC MOTIVATION /  
CREATIVITY

CHAWISA KANJANARAT: PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT AND  
INTRINSIC MOTIVATION INFLUENCING CREATIVITY OF THE ROYAL CHITRALADA  
PROJECTS OFFICERS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. CHALERCHAI KITISAKNAWIN,  
Ph.D. 186 pp.

The objectives of this research were 1) to study perceived organization support, intrinsic motivation and creativity of the Royal Chitralada Projects' officer 2) to compare means of demographic factors with perceived organization support, intrinsic motivation and creativity of the Royal Chitralada Projects' officer 3) to study relationship between perceived organization support, intrinsic motivation and creativity 4) to study factors influencing creativity. The samples of this study were 300 officers of the Royal Chitralada Projects. Questionnaire was employed as a research instrument. Mean, standard deviation and correlation coefficient were employed to analyze the data. The hypotheses were tested using stepwise regression analysis.

The results showed that

1. the officers of the Royal Chitralada Projects had high level of perceived organization support, intrinsic motivation and creativity
- 2) officers having different age, working experience, type of employees and salary had different perceived organization support, intrinsic motivation and creativity
- 3) perceived organization support and intrinsic motivation had positive relationship with creativity according to the statistical level of 0.01
- 4) perceived organization support and intrinsic motivation which influencing creativity consist of total intrinsic motivation, perceived organizational support in terms of and intrinsic motivation in terms of challenging needs.

---

Program of Public Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature .....

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตาและกรุณาเป็นสูง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นำวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. สวรรรยา ธรรมอภิพล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธพงษ์ สีลากิจไพศาล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้มอบความรู้ทางวิชาการ มอบให้คำแนะนำและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง รวมถึงการสละเวลาอันมีค่าเพื่อปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องของภาษาและเนื้อหาในวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรินทร์ อินทพรหม และ อาจารย์ ดร. รัชนิภา สายอุบล ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้วิจัยจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณท่านเลขาธิการพระราชวัง ผู้อำนวยการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา และเลขานุการกรม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมิน ตลอดจนบุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบประเมินทั้งหมดด้วยความตั้งใจเป็นอย่างดี รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะวิทยาการจัดการและบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ต่างๆ

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนสนิท และเพื่อนๆ ที่สำนักพระราชวัง ที่ได้ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจ แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาจนประสบความสำเร็จ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	9
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ .....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน.....	20
ประวัติความเป็นมาของโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา .....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	33
เกณฑ์การประเมินผล .....	34
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45



บทที่	หน้า
3	
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	46
4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ .....	53
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน .....	55
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	156
สรุปผลการวิจัย .....	156
อภิปรายผล .....	163
ข้อเสนอแนะ .....	172
รายการอ้างอิง .....	177
ภาคผนวก .....	178
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือการวิจัย .....	179
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย .....	184
ประวัติผู้วิจัย .....	186



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนของ องค์กร.....	37
2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินแรงจูงใจภายใน .....	38
3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ .....	40
4 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.....	41
5 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินแรงจูงใจภายใน .....	43
6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ .....	45
7 ค่าความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา .....	49
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร.....	53
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายใน .....	54
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์ .....	55
11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามเพศ .....	56
12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุน ขององค์กร จำแนกตามอายุ.....	57
13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและ ระบบสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	58
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	59
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงใน องค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	60
16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	61

ตารางที่	หน้า
17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานใน องค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	62
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม จำแนกตาม อายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	63
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ การสนับสนุน ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ .....	64
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	66
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงาน ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	66
22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา .....	67
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD .....	69
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	70
25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	71
26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา .....	73
27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งหมด .....	75

ตารางที่	หน้า
28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	76
29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	78
30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงาน ในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	80
31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	82
32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ จำแนกสังกัดงาน .....	84
33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ จำแนกประเภทของบุคลากร .....	85
34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	87
35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	88
36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคง ในองค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD.....	89
37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยา จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	90
38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงาน ในองค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	90

ตารางที่	หน้า
39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	91
40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....	92
41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD .....	93
42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD .....	95
43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคง ในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	97
44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	98
45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงาน ในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	100
46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	102
47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามเพศ .....	104
48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามอายุ.....	105
49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	106
50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามสถานภาพ .....	108
51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา .....	109

ตารางที่	หน้า
52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำลาย จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	111
53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	112
54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ จำแนก ตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	114
55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามระดับ การศึกษาโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	115
56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	116
57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา...	117
58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด .....	119
59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน จำแนกตามสังกัดงาน .....	120
60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน จำแนกตามประเภทของบุคลากร .....	122
61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำลาย จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	123
62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	124
63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	124
64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ จำแนก ตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	125
65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามประเภทของ บุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	126

ตารางที่	หน้า
66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	127
67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	128
68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย จำแนกตาม อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	129
69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน จำแนกตาม อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	131
70 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตาม อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	132
71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ จำแนกตาม อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	133
72 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	135
73 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	137
74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ 138	138
75 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ .....	139
76 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ .....	139
77 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	140
78 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการ ทดสอบรายคู่ของ LSD .....	141
79 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา .....	142

ตารางที่	หน้า
80 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด .....	143
81 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกสังกัดงาน .....	143
82 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	144
83 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD .....	145
84 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน .....	145
85 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการ ทดสอบรายคู่ของ LSD .....	145
86 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์.....	148
87 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)....	154
88 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ การสนับสนุนองค์กร .....	163
89 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงจูงใจภายใน...	166
90 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความคิด สร้างสรรค์ .....	169



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา เป็นโครงการตามพระราชประสงค์ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกิดขึ้นในปีพุทธศักราช 2504 หลังจากการเสด็จพระราชดำเนินเยี่ยม พสกนิกรในจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทย และทรงพบว่าราษฎรส่วนใหญ่ที่เดือดร้อนประกอบ อาชีพเกษตรกรรม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงทรงมีพระราชดำริที่จะศึกษาและทดลอง ด้วยการพระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์ในการทดลองโครงการต่าง ๆ ในเขตพระราชฐานบริเวณ พระตำหนักสวนจิตรลดา ซึ่งจะศึกษาทดลองประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ แสวงหาแนวทางการพัฒนาที่ ถูกต้องให้เหมาะสมกับสภาพล้อมแวดล้อมในแต่ละท้องถิ่น และจะนำองค์ความรู้มาฝึกฝนปฏิบัติจนเกิด ความชำนาญก่อนที่จะเผยแพร่โครงการเกษตรกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการนาข้าวทดลอง โครงการ ไม้สาธิต การเพาะพันธุ์ปลานิล และ โรงโคนม ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการทดลองการแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร โดยการแปรรูปผลิตภัณฑ์เป็นนมสดพาสเจอร์ไรส์ นมผงสวนดุสิต นมเม็ด สวนดุสิต ไอศกรีม โยเกิร์ต และเนยแข็ง ที่ได้แสดงให้เห็นถึงการใช้ประโยชน์จากกระบวนการ ผลิตในทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างสูงสุด

การดำเนินงานทั้งหมดในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มีขอบเขตที่หลากหลาย แต่มีลักษณะร่วมกันในโครงการ คือ การมุ่งเน้นการดำเนินงานโดยยึดแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของเกษตรกรอย่างยั่งยืน ให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ไปพร้อมกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเน้นวิธีการและเครื่องจักรที่ไม่ยุ่งยาก สามารถดัดแปลงและหาได้ใน ประเทศ ซึ่งผลสำเร็จของโครงการทดลองต่าง ๆ ที่ผ่านมาด้วยระยะเวลากว่า 50 ปี ทำให้โครงการ ส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ถือเป็นห้องทดลองในพระราชวังที่มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์ความรู้ให้แก่ เกษตรกรและประชาชนทั่วไป

การศึกษาและทดลองจนเกิดเป็น โครงการนวัตกรรมต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์เป็น กระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ตามนิยามของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) ว่านวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและ สังคม และหมายรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์

ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการของความคิดที่ความไวต่อปัญหา ในการรวบรวมความคิดเพื่อตั้งเป็นสมมติฐาน จากนั้นจะทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ แล้วจึงนำทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ (Torrance, 1973)

ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (Perceived Organization Support) ซึ่งการสนับสนุนขององค์การจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าผลประโยชน์ที่องค์การมอบให้ คือ การสนับสนุนต่าง ๆ ขององค์การเป็นส่วนสำคัญทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของบุคลากร ทำให้การแลกเปลี่ยนที่มีคุณภาพสูง (High-quality Exchange Relationships) ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เสนอว่า หากฝ่ายหนึ่งกระทำดีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ได้รับรางวัลก็จะทำดีตอบ ตามทฤษฎีการรับรู้ การสนับสนุนขององค์การจะเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขการทำงานที่ดี และการให้รางวัล เมื่อบุคลากรรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ คือ การขาดงานและลาออกจากงานลดลง มีความผูกพันกับองค์การ และผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามแนวคิดของอมาไบล์ (Amabile, 2012) ที่ว่าการจัดการที่สนับสนุนอย่างชัดเจนผ่านวิสัยการรับรู้ที่เหมาะสมกับการทำงานที่สร้างสรรค์เป็นกลไกการพัฒนาทำให้เกิดความคิดใหม่

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ การจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายในเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ซึ่งแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ จากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดที่สอดคล้องกันของอมาไบล์ (Amabile, 1998) แรงจูงใจภายในที่มีแรงผลักดันโดยความสนใจและความท้าทายของการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้มากที่สุด

ดังนั้นสภาพแวดล้อมการสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายในของบุคคล เป็นอิทธิพลที่สำคัญในส่วนประกอบของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมในองค์การที่เป็นการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จของความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์การ (Amabile, 2012) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมเกี่ยวกับการเกษตรและอุตสาหกรรมใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีก โดยมี

วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือความพอเพียง ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีพระราชประสงค์ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างของความคิดสร้างสรรค์กับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
4. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

### สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน
  - 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่แตกต่างกัน
    - 1.1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์การแตกต่างกัน
    - 1.1.2 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน
    - 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน
    - 1.1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์การแตกต่างกัน
    - 1.1.5 ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน
    - 1.1.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน

1.1.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร  
แตกต่างกัน

1.1.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุน  
ขององค์กรแตกต่างกัน

1.1.9 อัตรารายเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนของ  
องค์กรแตกต่างกัน

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่าง  
กันมีแรงจูงใจภายในที่ต่างกัน

1.2.1 เพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.2 อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.5 ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา  
แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมี  
แรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.2.9 อัตรารายเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่าง  
กันมีความคิดสร้างสรรค์ที่ต่างกัน

1.3.1 เพศแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.2 อายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.5 ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา  
แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมี  
ความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

1.3.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

2. การรับรู้สนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

3. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรทุกประเภทในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มีข้าราชการ, ประเภทลูกจ้างประจำและพนักงานสำนักพระราชวังรวมทั้งสิ้น 765 คน มีสังกัดงานต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ฝ่ายวางแผน แบ่งออกเป็น 3 งาน ได้แก่ งานวางแผนและฝึกอบรมงานอนุรักษ์พันธุกรรมพืช และงานเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อพืช

1.2 ฝ่ายบริหารจัดการ แบ่งออกเป็น 4 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานบัญชี งานการเงิน และงานพัสดุ

1.3 ฝ่ายปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 6 งาน ได้แก่ งานอุตสาหกรรมผลิตนม งานอุตสาหกรรมผลิตพืช งานอุตสาหกรรมผลิตข้าวตัวอย่าง งานสัตวบาล งานสวนทดลองส่วนพระองค์ และงานผลิตเทียนหลวง

1.4 ศูนย์คอมพิวเตอร์โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

โดยจะทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

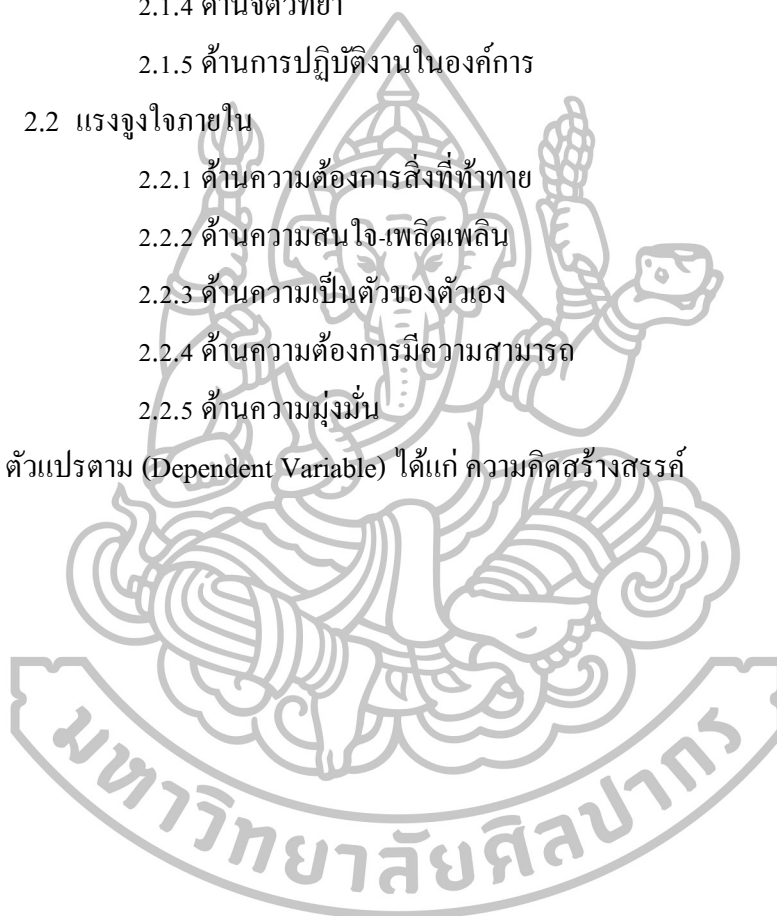
### 2.1 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

- 2.1.1 ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ
- 2.1.2 ด้านการสร้างเสริมก้าวหน้าในสายงาน
- 2.1.3 ด้านความมั่นคงในองค์กร
- 2.1.4 ด้านจิตวิทยา
- 2.1.5 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร

### 2.2 แรงจูงใจภายใน

- 2.2.1 ด้านความต้องการสิ่งท้าทาย
- 2.2.2 ด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน
- 2.2.3 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง
- 2.2.4 ด้านความต้องการมีความสามารถ
- 2.2.5 ด้านความมุ่งมั่น

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์



## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผ่านนโยบายการบริหารต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรเกี่ยวกับการให้ผลตอบแทนและระบบสวัสดิการ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ การเติบโตก้าวหน้าในสายงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งเงินเดือน เงินการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และระบบสวัสดิการนโยบายต่างๆที่ได้รับจากองค์กรเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว

1.2 ด้านการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง การรับรู้ว่าการให้ การส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่สำคัญ การ ส่งไปศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและความเติบโตใน สายงาน

1.3 ด้านความมั่นคงในองค์กร หมายถึง การรับรู้ว่าการให้โอกาสในการ ทำงานและยังคงให้จ้างให้ทำงานต่อ โดยไม่ปลดออกถึงอายุเกษียณราชการ

1.4 ด้านจิตวิทยา หมายถึง การรับรู้ว่าการให้การยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ ความสำคัญ การให้มีส่วนร่วม การยกย่องหรือให้เกียรติ การให้อภัย และเข้าใจเมื่อมีการทำงาน ผิดพลาด

1.5 ด้านการปฏิบัติงานภายในองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน การสอนงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง กระบวนการแรงจูงใจภายในเมื่อ ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายในบุคคลที่มองเห็นว่ามีคุณค่าในการชี้นำพฤติกรรมเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวร แรงจูงใจภายในทำให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็น บุคคลที่มีความชอบ พึงพอใจ หรือต้องการงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซับซ้อน และมีความยาก พอเหมาะกับความสามารถ

2.2 ด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคล ที่มีความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็นตลอดจนมีความสุข พอใจ และเพลิดเพลินในการ ทำงานหรือกิจกรรมที่นำใจ

2.3 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคล ที่ชอบริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ

2.4 ด้านความต้องการมีความสามารถ หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็น บุคคลที่ต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม ต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนา

2.5 ด้านความมุ่งมั่น หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่มุ่งมั่น ทำงานตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจาก งานเป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก



3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่แสดงออกมา เพื่อตอบสนองต่อปัญหาหรือสิ่งที่ได้รับรู้ ประมวลจากประสบการณ์หรือความรู้ที่มีอยู่และมา เชื่อมโยงผสมผสานเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งการค้นพบสิ่งใหม่จะนำไปสู่นวัตกรรม

4. บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานสำนักพระราชวัง ที่ปฏิบัติงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงระดับและความแตกต่าง ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและ แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจ ภายใน ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

3. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วน พระองค์ สวนจิตรลดา

4. องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนา ศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา เพื่อใช้ในการ วางแผนการบริหารองค์กร

5. องค์กรสามารถนำไปช่วยในการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและ แรงจูงใจภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ให้คงอยู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา โดยครอบคลุมเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน
4. ความเป็นมาของโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

#### ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคล ซึ่งเป็นการคิดอย่างลึกซึ้งในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นความสามารถของการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นเพื่อมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้หลายแง่มุม มีความสอดคล้องกับทอร์เรนซ์ (Torrance, 1962) ที่ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ เป็นความสามารถทางของมนุษย์ที่สามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างกว้างไกล เป็นลักษณะการคิดที่จะนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ การคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอน เพื่อตอบสนองต่อปัญหาหรือสิ่งที่ได้รับรู้ ซึ่งเป็นการระดมสมองในการประยุกต์ใช้จินตนาการที่จะแก้ไขปัญหา (Osborn, 1963) และกระบวนการเรียนรู้ต่อสิ่งที่ได้รับรู้ โดยสามารถในการเชื่อมโยงผสมผสานจากประสบการณ์กับความรู้อื่นๆที่ได้รับ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น สมองจะมีการตอบสนองทางความคิดออกมาเป็น

ลักษณะแบบลูกโซ่ที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการระลึกถึงสิ่งต่างๆ ออกมาเป็นความคิดสร้างสรรค์ (Wallace & Kogan, 1973)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ พัทธินทร์ พิรุณเนตร (2551) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการของมนุษย์ (Imagination) ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ยากที่มนุษย์ประสบอยู่ มิใช่เป็นจินตนาการที่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยทั่วไป แต่จินตนาการอย่างเดียวไม่สามารถทำให้เกิดผลผลิตสร้างสรรค์ออกมาได้เสมอ ทั้งนี้ ต้องใช้ความมุมานะพยายาม จึงจะทำให้งานสร้างสรรค์สำเร็จลงได้ และงานวิจัยของ ดวงกมล เปี่ยมสุภทรัพย์ (2554) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสิ่งที่มีอยู่ การคิดเช่นนี้ เป็นการคิดแบบอนกนัย คือ คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุมและกว้างไกล ทำให้สามารถคิดหาคำตอบใหม่ ๆ และค้นพบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างสิ่งที่มีอยู่เดิม คิดประดิษฐ์ หรือพบแนวทางใหม่ๆ ได้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางความคิดที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อปัญหาหรือสิ่งที่ได้รับรู้ ประมวลจากประสบการณ์หรือความรู้ที่มีอยู่ และมาเชื่อมโยงผสมผสานเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งการค้นพบสิ่งใหม่จะนำไปสู่นวัตกรรม

## ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

### 1. ทฤษฎีของเจ พี กิลฟอร์ด (J. P. Guilford)

กิลฟอร์ด (Guilford, 1967) ได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นลักษณะความคิดอเนกมัย (Divergent Thinking) คือ ความคิดหลายทิศทาง ความคิดหลายแง่มุม ความคิดที่กว้างไกล ความคิดที่แปลกและต่างแตกต่างจากทั่วไป ซึ่งได้สร้างแบบจำลองโครงสร้างทางสติปัญญา (Structure of Intellect Model) โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. เนื้อหา (Content) คือ สิ่งเร้าที่เป็นสื่อให้สมองคิด แบ่งออกเป็น 1) ภาพ 2) สัญลักษณ์
- 3) ภาษา 4) พฤติกรรม

2. กระบวนการคิด (Process) คือ กระบวนการทางสมองในการคิด แบ่งออกเป็น 1) การรู้คิด  
2) ความจำ 3) ความคิดอเนกมัย 4) ความคิดเอกมัย 5) การประเมินค่า

3. ผลผลิตของความคิด (Product) คือ ผลของการคิด แบ่งออกเป็น 1) หน่วย 2) ชั้น  
3) ความสัมพันธ์ 4) ระบบ 5) การแปลงรูป 6) การนำไปประยุกต์

โครงสร้างทางสติปัญญา จะอธิบายว่า มิติแรก คือ เนื้อหาเป็นสิ่งที่เราที่เป็นสื่อส่งไปให้  
สมอง มายังมิติที่สอง คือ กระบวนการ จะเป็นความสามารถในการคิดตีความตอบสนองสิ่งเร้า ซึ่ง  
ความคิดสามารถมีได้หลายทิศทางออกไปได้หลายแง่มุม ซึ่งมิตินี้เป็นส่วนของความคิดสร้างสรรค์  
หลังจากนั้นจะมีการประเมินค่าหาคำตอบที่ดีที่สุด และมิติสุดท้าย คือ ผลผลิตของความคิด ที่จะ  
นำไปสู่การแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

## 2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์

ทอร์เรนซ์ (Torrance, 1973) ได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของ  
ความคิดที่ความไวต่อปัญหา ในการรวบรวมความคิดเพื่อตั้งเป็นสมมติฐาน จากนั้นจะทำการ  
รวบรวมข้อมูลต่างๆ แล้วนำทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์  
แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact-Finding) เป็นขั้นตอนนี้ที่สมองมีหน่วยและสับสน  
ต่างๆ เกิดความกังวลใจ ซึ่งจะพยายามตั้งสติและพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหานั้นว่าคืออะไร
2. การค้นพบปัญหา (Problem-Finding) เป็นขั้นตอนต่อจากขั้นตอนที่ 1 ที่สามารถ  
สรุปบอกถึงสาเหตุของปัญหาได้
3. การตั้งสมมติฐาน (Idea-Finding) เป็นขั้นตอนของการคิดและตั้งสมมติฐาน และ  
รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป
4. การค้นพบคำตอบ (Solution-Finding) เป็นขั้นตอนหลังจากการทดสอบสมมติฐาน  
จะพบคำตอบ ทำให้เกิดแนวคิดความคิดใหม่
5. การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance-Finding) เป็นขั้นตอนการยอมรับคำ  
คำตอบที่ได้จากการพิสูจน์ และมีการคิดต่อยอดไปว่า การแก้ปัญหาหรือการค้นพบนี้จะนำไปสู่สิ่ง  
ใหม่ต่อไป

### 3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของวอลลาซและโคแกน

วอลลาซและโคแกน (Wallach&Kogan, 1973) อธิบายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ถึงสิ่งต่างๆ ที่ไม่น่าจะเกี่ยวข้องกันได้ เมื่อมีสิ่งเร้าเข้ามากระตุ้น โดยการระลึกถึงสิ่งที่เก็บสะสมในสมองออกมาตอบสนองสิ่ง ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะอยู่ระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งที่ตอบสนอง โดยได้แบ่งกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียม (Preparation) เป็นขั้นการเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา
2. ขั้นบ่มเพาะ (Incubation) เป็นขั้นที่ความคิดยังสับสนวุ่นวาย ไม่เข้ารูปร่างเข้ารอย ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ ขึ้นมา
3. ขั้นความคิดกระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นที่การเรียบเรียงและเชื่อมโยงสัมพันธ์ความคิดต่างๆ เข้าด้วยกัน
4. ขั้นทดสอบ (Verification) เป็นขั้นสุดท้ายที่รวมทั้ง 3 ขั้น เพื่อมาพิสูจน์สิ่งที่คิดได้ว่าถูกต้องหรือไม่

### 4. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของไมเคิล เจ เคอร์ตัน (Micheal J. Kirton)

ไมเคิล เจ เคอร์ตัน (Micheal J. Kirton, 1989; อ้างถึงใน ญัฐวดี ตั้งธงชัยวิริยะ, 2554) ได้แบ่งรูปความคิดสร้างสรรค์ออกเป็น 2 แบบ คือ ความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน (Adaption) และความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ (Innovation) เมื่อบุคคลที่มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งสองแบบต้องเผชิญกับปัญหา จะมีรูปแบบในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันออกไป

บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน (Adaption) เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจะเน้นการปรับปรุงสิ่งที่มีดีให้ดีขึ้น (Do thing better) แก้ปัญหาด้วยข้อมูลเดิมที่มีอยู่ ภายในกรอบและข้อจำกัดที่มี ให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การวางแผน รายละเอียด และบรรทัดฐานของกลุ่มมีลักษณะสุขุมรอบคอบ มีความสามารถในการคำนวณผลลัพธ์อย่างถูกต้อง เน้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในบางครั้งอาจยอมตามความเห็นของกลุ่ม

บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ (Innovation) เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาจะเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่าง (Do thing differently) ให้คุณค่ากับการคิดนอกกรอบ ทำทายกฎเกณฑ์ และให้ความสำคัญกับภาพรวมมากกว่ารายละเอียด มีลักษณะชอบเสี่ยง ชอบสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้ มองปัญหาและความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ท้าทาย ในบางครั้งยอมขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อทำตามความคิดเห็นของตนเอง

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

### ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) คือ การที่บุคลากรรับรู้ถึงความสนใจขององค์กรที่มีให้ทั้งเรื่องเงินค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน การส่งเสริมความทักษะความรู้ อุปกรณ์ที่ใช้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ รวมไปถึงเรื่องคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger et al., 1986) ที่ได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง เป็นการรับรู้ของพนักงานถึงความพร้อมขององค์กรในการให้รางวัลกับความทุ่มเทในการทำงาน ให้การยกย่องและยอมรับในผลงานของพนักงาน เป็นการจูงใจพนักงานด้วยการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นการให้คุณค่าแก่ผลงาน รวมทั้งความใส่ใจความเป็นอยู่ของพวกเขา โดยพนักงานสามารถคาดหวังได้ถึงระดับของการสนับสนุนขององค์กรในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การปฏิบัติต่อพนักงาน ในเวลาที่พวกเขาเกิดความเจ็บป่วย การปฏิบัติต่อพนักงานเมื่อทำงานผิดพลาดและเมื่อมีผลการทำงานที่ดีขึ้น และการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจให้กับพนักงาน รวมถึงการที่องค์กรจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรม ซึ่งมีความหมายสำคัญเช่นเดียวกับแนวคิดของชอร์และเททริก (Shore & Tetrick, 1991) ที่ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานที่ประเมินจากประสบการณ์การรับรู้ของนโยบายขององค์กรและกระบวนการทำงาน และฮัทชิสันและการสท์ก้า (Hutchison & Garstka, 1996) ได้สรุปว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ การที่พนักงานในองค์กรรับรู้ได้ถึงผลกระทบของการกระทำหรือนโยบายใดๆ ที่มาจากองค์กรหรือตัวแทนองค์กร

ในปี 2001 ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 2001) ได้เพิ่มเติมความหมายการสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน ว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่ใจดีหรือบุคคลที่ใจร้าย ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายหรือกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดขึ้นและส่งผลกระทบต่อพนักงาน ต่อมาลามาสโตร (LaMastro, 2002) ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนขององค์กรดังกล่าว ผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์กร

ได้แก่ หัวหน้างานในแผนกต่างๆที่ปฏิบัติต่อพวกเขา เช่น การส่งไปเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ หรือการเสนอชื่อในฐานะที่เป็นผู้สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับยูนและไธน์ (Yoon & Thye, 2002) ที่ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่า เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรหรือผู้บริหารในการแสดงความเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของจันท์พา ทัดภูธร (2543) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ของลูกจ้าง ได้แบ่งลักษณะออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือสวัสดิการถือเป็นสิ่งจูงใจพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นหนึ่งสิ่งจูงใจหนึ่งที่ลูกจ้างต้องการ 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลูกจ้างทุกคนที่ทำงานย่อมต้องการก้าวหน้า เช่น มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นตามความสามารถที่ตนมี ดังนั้นโอกาสของลูกจ้างในการก้าวหน้า จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ลูกจ้างต้องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร 4) ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจาก การมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เครื่องมือในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ฯลฯ มีส่วนช่วยทำให้การปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ลูกจ้างที่ทำงานทุกคนย่อมต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในด้านนี้ 5) ด้านจิตวิทยาสังคม เนื่องจากตามหลักจูงใจคนเราต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การยอมรับในผลงานหรือการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ผลดี ทั้งหมดเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ และงานวิจัยของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเท มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผ่านนโยบายการบริหารต่างๆ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งได้มองเห็นถึงมีการให้ผลตอบแทนและระบบสวัสดิการ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ ให้โอกาสส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งการคำนึงดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

#### 1. แนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory)

ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory) เกิดจากแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) ที่กล่าวถึงความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการให้คุณค่าของตน ด้วยการแสดงความสำคัญ การให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ซึ่งสิ่งที่เป็นพนักงานได้รับรู้จากองค์กรจะเกิดจากการที่องค์กรให้การสนับสนุนต่างๆ แก่พนักงาน ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการที่ช่วยยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและแสดงพฤติกรรมสำคัญที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์กรบรรลุถึงผลสำเร็จ

#### 2. แนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

บลาว (Blau, 1964) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Social Exchange Theory) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Economic Exchange Theory) ซึ่งการแลกเปลี่ยนทั้งสองประเภทมีความคล้ายคลึงกันด้านความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนในอนาคต จากการลงทุนลงแรง แต่มีความแตกต่างกันที่การแลกเปลี่ยนทางสังคมจะอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อใจระหว่างกัน ซึ่งแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Social Exchange Theory) ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้มีหลักเกณฑ์ในการสร้างแนวคิดเพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับองค์กรที่พวกเขาทำงาน ที่จะทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองในทางบวกโดยได้รับในสิ่งที่พวกเขารารถนาจากบุคคลอื่น



## ผลจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ

โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002: 701-702; อ้างถึงใน สุปิมล มาลีธีรังสี, 2554: 18-21) กล่าวถึง กระบวนการทางจิตวิทยา 7 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ, ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน, ความผูกพันในงาน, ผลการปฏิบัติการ, ความพึงพอใจ, ความต้องการที่จะทำงานต่อไปขององค์การ และพฤติกรรมหลักเคียงงาน ดังนี้

**1. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)** จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบรรทัดฐานของการตอบแทนซึ่งกันและกัน (The Reciprocity Norm) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะสร้างให้เกิดความรู้สึกของการตอบแทนบุญคุณแก่กัน (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001) เช่น องค์การควรให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน และพนักงานควรทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของพนักงานที่มีต่อองค์การเสมือน (The Personified Organization) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การยังช่วยเพิ่มความผูกพันด้านจิตใจผ่านการเติมเต็มความต้องการทางด้านสังคมและอารมณ์ (Armeli et al., 1998; Eisenberger et al., 1986) การเติมเต็มความต้องการในลักษณะนี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแน่นแฟ้น ตลอดจนเป็นเครื่องแสดงถึงสมาชิกภาพและสถานภาพตามบทบาท เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานจัดเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ขององค์การ แต่ในขณะที่ตำแหน่งนี้ก็สิ่งบ่งบอกถึงอัตลักษณ์ทางสังคมเช่นกัน

นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนขององค์การยังกระตุ้นให้พนักงานเกิดสำนึกแห่งเป้าหมาย (Sense of Purpose) อีกด้วย ชอร์และเตตริก (Shore & Tetrick, 1991) เสนอแนะว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การอาจช่วยลดความรู้สึกของการผูกติดกับองค์การ (ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง: Continuance Commitment) จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกบีบบังคับให้อยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เนื่องจากการลาออกของพนักงานหนึ่งคนจะทำให้องค์การมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้นในหลายด้าน

**2. ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-Related Affect)** การรับรู้การสนับสนุนขององค์การถูกตั้งสมมุติฐานว่ามีความสัมพันธ์กับปฏิกริยาโต้ตอบทางความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานพวกเขา รวมไปถึงความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกของพวกเขาด้วยเช่นกัน ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติทางด้านอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่องาน (Witt, 1991) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยรวม หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและอารมณ์อย่างเต็มที่ และมีความคาดหวังระหว่างผลงาน

กับรางวัลตอบแทนสูงมากขึ้น รวมทั้งได้รับสัญญาว่าองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือยามที่พวกเขาต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวกแตกต่างกันไปจากความพึงพอใจงานตรงที่อารมณ์ทางบวกเป็นภาวะทางอารมณ์ทั่วไปที่ปราศจากภาวะวิตัที่ชัดเจน (George, 1989) ซึ่งอารมณ์เป็นสภาวะที่เกิดขึ้นชั่วขณะหนึ่งเมื่อถูกกระทบจากสิ่งแวดล้อม และเป็นเพียงภาวะหนึ่งของความรู้สึก (George & Brief, 1992) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรยังส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อขีดความสามารถและคุณค่าในตัวของพวกเขา อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมอารมณ์ทางบวกของพนักงานอีกด้วย (Eisenberger et al., 2001; cf. George & Brief, 1992)

**3. ความผูกพันในงาน (Job Involvement)** ความผูกพันในงาน คือ การแสดงออกของพนักงานถึงความสนใจและความต้องการมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ (Cropanzano et al., 1997; O'Driscoll & Randall, 1999) การศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1999) พบว่า การรับรู้ขีดความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร รวมทั้งการศึกษาของ โอคริสคอลลด์และแรนดอลลด์ (O' Driscoll & Randall, 1999; Quoted in Zagenczyk, 2006: 25) แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานด้วย

**4. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)** การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะเพิ่มผลการปฏิบัติงานตามที่ จอร์จและบริฟ (George & Brief, 1992) กล่าวไว้ว่า การทำงานที่นอกเหนือบทบาทของตนเอง แสดงให้เห็นจากการช่วยเหลืองานของผู้ร่วมงาน การลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อป้องกันองค์กรจากความเสียหายต่างๆ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และการเพิ่มพูนทักษะความรู้ของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งแตกต่างไปจากพฤติกรรมที่แสดงออกนอกเหนือบทบาทที่ได้รับ ตรงที่พนักงานจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและองค์กรในทุกสถานการณ์อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจะช่วยตอกย้ำความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรจะให้การรับรองและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีสูงขึ้น

**5. ความตึงเครียด (Strain)** งานวิจัยของ จอร์จและคณะ (George et al., 1993) และโรบบลี (Robblee, 1998) พบว่า เมื่อพนักงานเผชิญหน้ากับความคาดหวังจากองค์กรว่าจะต้องสร้างผลงานให้ดีขึ้นและรับรู้ได้ว่าองค์กรสนับสนุนพวกเขาเป็นอย่างดีด้วยการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านทรัพยากรและด้านอารมณ์ความรู้สึก พวกเขาจะสามารถลดปฏิกิริยาทางจิตใจที่ไม่พึงประสงค์หรืออาการทางการเกิดจากสิ่งเร้าความเครียดของตนได้ เช่น ความเหนื่อยล้าทางร่างกาย (Cropanzano et al., 1997) ความเหนื่อยหน่ายทางจิต (Cropanzano et al., 1997) ความวิตกกังวล (Robblee, 1998; Venkatachalam, 1995) และอาการปวดศีรษะ (Robblee, 1998) นอกจากนี้ ยังมี

การศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสามารถลดระดับความเครียดต่างๆ ไปของพนักงานได้เช่นกัน (cf. Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999)

**6. ความต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์กร (Desire to Remain)** วิทท์และคณะ (Witt et al., 1991, 1992, 1993) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ขององค์กรกับความ ต้องการของพนักงานที่จะทำงานต่อไปในองค์กร โดยใช้มาตรวัดของ Hrebiniak and Alutto (1972) เพื่อประเมินหาแนวโน้มการลาออกของพนักงานหากองค์กรเพิ่มค่าตอบแทนให้น้อยกว่าเพื่อนร่วมงานในสายตาเดียวกัน ซึ่งความต้องการที่จะทำงานต่อไปให้กับองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างจากความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง อันเกิดจากความรู้สึกผูกติดกับองค์กร เพื่อไม่ให้ องค์กรต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหากตนเองลาออก

**7. พฤติกรรมหลีกเลี่ยงงาน (Withdrawal Behavior)** พฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานของพนักงานจะแสดงให้เห็นได้จากที่พนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรน้อยลง มีงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพนักงาน (e.g., D.Allen et al., 1999; Aquino & Griffeth, 1999; Guzzo, Noonan & Elron, 1994; Wayne et al., 1997) ซึ่งพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานที่แท้จริงจะเห็นได้จากความเชื่องช้าในการทำงาน (Tardiness) การขาดงานเป็นประจำ (Absenteeism) และการลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ทั้งนี้ หากเป็นองค์กรสร้างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรให้แก่พนักงานผ่านวิธีต่างๆ เช่น การพยายามรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร การให้ความดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ ตลอดจนให้ผลตอบแทนตรงตามเวลา เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากจะทำตอบแทนให้กับองค์กร ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจสูงขึ้น และยังสามารถลดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานของพนักงานได้ด้วย

กระบวนการดังกล่าวข้างต้น จะส่งผลให้องค์กรและพนักงานได้รับประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ องค์กรจะได้รับผลการปฏิบัติงานและความผูกพันด้านจิตใจจากพนักงานเพิ่มมากขึ้น และ อัตราการลาออกจากงานที่ลดน้อยลง ในด้านของพนักงานก็จะมี ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น และมีความตึงเครียดในงานลดน้อยลง

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

### ความหมายของแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นสิ่งที่เกิดจากแรงขับภายในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีแรงขับเป็นความสนใจ เจตคติ ความคิด ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่าความพอใจ เป็นความต้องการมีสรรรภาพในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแรงขับที่ซับซ้อนกว่าการกระตุ้นจากแรงขับแบบปฐมภูมิ ตามมุมมองของไวท์ (White, 1959) เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในว่าเป็นแรงจูงใจที่ไม่อิงแรงขับปฐมภูมิว่าเป็นแรงจูงใจใฝ่ประสิทธิภาพผล (Effectance Motivation) ซึ่งจะมีตัวบุคคลตั้งแต่กำเนิดเป็นแหล่งพลังงานที่มีอยู่ภายใน คือ แรงจูงใจภายในให้จัดการสิ่งแวดล้อม ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถหลังจากการจัดการหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงสามารถรักษาให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นต่อไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องพึ่งพาแรงเสริมจากภายนอก ซึ่งแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) เชื่อว่าแรงจูงใจเป็นความต้องการของจิต ในการแสดงออกถึงความต้องการที่มีต่อสิ่งเร้าแล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อกระทำไปสู่จุดมุ่งหมาย มีความสอดคล้องกับแนวคิดของดีซี (Deci, 1975) ที่ให้คำจำกัดความแรงจูงใจภายในว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

แรงจูงใจภายในเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา (Deci, 1972 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชุชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และ วิลาศลักษณ์ ชวัลลสี 2542) ว่า บุคคลต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะทำและต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณมีความตั้งใจต้องการที่จะควบคุมตนเอง และเมื่อบุคคลสามารถที่จะทำกิจกรรมที่ทำหาย ที่ต้องใช้ความคิดและการสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของอมาไบล์ และคณะ (Amabile, Hill, Hennessy, Tighe, 1994) ที่เสนอว่าแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยได้รับการกระตุ้นจากงานที่มีความน่าสนใจและงานที่มีความท้าทาย ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาแรงจูงใจภายในของออร์พินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และวิลาศลักษณ์ ชำววลี (2542) ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่มีความชอบ ฟังพอใจ หรือต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ชับซ้อ้น และมีความยากพอเหมาะกับความสามารถ
2. ด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็นตลอดจนมีความสุข พอใจ และเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าใจ
3. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่ชอบริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ
4. ด้านความต้องการมีความสามารถ หมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่ต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม ต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนา
5. ด้านความมุ่งมั่นหมายถึง บุคคลที่มีแรงจูงใจภายใน เป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง กระบวนการแรงขับภายใน เมื่อได้รับการกระตุ้นจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายในบุคคลที่มองเห็นว่ามีคุณค่าในการชี้นำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวร แรงจูงใจภายในทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อองค์กร

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน**

### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมผัสของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland)

แมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1961) อธิบายว่า การจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ โดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทน ซึ่งถือเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นได้สำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจไฟ้สัมผัสจำนวนมาก องค์กรจะเติบโตเร็วได้ศึกษาโดยการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test--TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ จากการศึกษาวิจัย ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจไฟ้สัมผัสสูงมีความต้องการ 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ จะมีลักษณะมุ่งหมายพยายามชอบงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูงมีความชำนาญในการวางแผนพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ถ้าประสบความสำเร็จจะเกิดความรู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงานจะเกิดความวิตกกังวล ซึ่งเกิดจากการมีความคาดหวังสูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เกิดจากความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมต้องการการยอมรับ รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในสังคมต้องการความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม จะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตรสูง และชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) เกิดจากความต้องการอำนาจต้องการที่จะมีอิทธิพลและควบคุมบุคคลอื่น มีความต้องการเป็นความผู้นำในการตัดสินใจต่าง ๆ และต้องการความรับผิดชอบ ต้องการที่จะพยายามมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันมากกว่า

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะที่เปิดโอกาสให้รับผิดชอบเฉพาะส่วนและมีอิสระที่จะตัดสินใจ รวมทั้งแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีความต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดีหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ ซึ่งต้องการงานที่มีความแน่นอนและทำให้มีความก้าวหน้าในงาน เพื่อจะพิสูจน์ถึงความสามารถของตน นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานอีกด้วย

## 2. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg)

เฮอริเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน และได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factor Theory) ว่ามี 2 ปัจจัยที่มีความสำคัญ ดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจ (motivation factor)** คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อให้คนชอบและรักงานที่ทำ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคล ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ท้าทายได้ เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของผลงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors หรือ hygiene factors) คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration policies) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

2.2 การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ในขอบเขต การดำเนินงานและการบริหารที่มีความยุติธรรม

2.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (salary or compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relations with superior and relation with peers) หมายถึง การติดต่อกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.5 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนของอาชีพ

2.6 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

2.7 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงานต่างๆ และลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือการปฏิบัติงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.9 โอกาสก้าวหน้าในงาน (possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ และการเลื่อนตำแหน่งอีกด้วย

โดยที่ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

จากผลการวิจัยของเฮิร์ทเบิร์ก (Herzberg, 1959) ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค่าจูงจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค่าจูงขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานอันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด



## ประวัติความเป็นมาของโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา เป็นโครงการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงริเริ่มดำเนินการทดลองการแปรรูปผลิตผลการเกษตรขึ้นในพระราชวังตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2504 จากการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชฯ เสด็จพระราชดำเนินไปทรงเยี่ยมพสกนิกรในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วยมีพระราชประสงค์ที่จะเห็นประชาชนอยู่ดีมีสุขตามสมควรแก่สภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพหลักของประเทศ จึงทำให้เกิด “โครงการส่วนพระองค์เกี่ยวกับการเกษตร สวนจิตรลดา” ภายในบริเวณพระตำหนักจิตรลดารโหฐาน อันเป็นราชฐานที่ประทับ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน เพื่อศึกษา ทดลอง และวิจัยหาวิธีแก้ไขปัญหเกี่ยวกับงานทางด้านเกษตรต่างๆ เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงโคนม การเพาะพันธุ์ปลานิล และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งผลการศึกษานำมาประยุกต์ใช้เป็นแบบอย่างในการนำไปปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังเป็นการดำเนินการ โดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทน จึงมีโครงการที่ตั้งขึ้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎร เช่น เมื่อเกิดปัญหาน้ำนํมดิบล้นตลาด พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างโรงนมผงขึ้น เพื่อแปรรูปน้ำนํมดิบให้เก็บไว้ได้นาน โดยพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เป็นทุนในการก่อสร้าง

### วัตถุประสงค์ของโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. เป็นโครงการศึกษาทดลอง
2. เป็นโครงการตัวอย่าง ให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาทำการศึกษา เพื่อสามารถนำกลับไปดำเนินการเองได้
3. เป็นโครงการที่ไม่หวังผลตอบแทน (เชิงธุรกิจ)

## การดำเนินงานโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มีการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. โครงการไม่ใช่ธุรกิจ ที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานจากเอกชน ที่สนองพระราชดำริเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการเกษตร ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โครงการไม่ใช่ธุรกิจ ได้แก่ ป่าไม้สาธิต นาข้าวทดลอง การเพาะพันธุ์ปลานิล กังหันลม ระบบผลิตกระแสไฟฟ้าด้วยพลังงานลม บ้านพลังงานแสงอาทิตย์ ระบบสูบน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ ระบบผลิตน้ำเย็นด้วยพลังงานความร้อนจากแกลบ โรงกระดาษสา และการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ

2. โครงการกึ่งธุรกิจ ที่มีกระบวนการแปรรูปวัตถุดิบทางการเกษตร และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในราคาที่ไม่หวังผลกำไร โดยมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนบริโภคสินค้าที่ผลิตได้ภายในประเทศ และยังมีการบริหารจัดการเงินอย่างครบวงจร ทั้งนี้รายได้จะนำมาใช้บริหารจัดการภายในโครงการต่อไป และกลุ่มงานของโครงการกึ่งธุรกิจ ได้แก่

2.1 กลุ่มงานเกี่ยวกับการเลี้ยงโคนมและการแปรรูปผลิตภัณฑ์นม ซึ่งศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงโคนมในประเทศไทย รวมถึงการแปรรูปน้ำนมดิบเป็นผลิตภัณฑ์ประเภทต่าง ๆ เช่น นมพาสเจอร์ไรส์ นมยูเอชที นมผง นมผงอัดเม็ด เนย ไอศกรีม โยเกิร์ต และยังเป็นส่งเสริมให้ประชาชนบริโภคนมสด และผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากนมสด ซึ่งมีประโยชน์ต่อร่างกาย

2.2 กลุ่มงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ซึ่งมีการศึกษา ค้นคว้า และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร และการใช้วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรให้เกิดประโยชน์ เช่น โรงสีข้าวตัวอย่างสวนจิตรลดา โรงบดแกลบ โรงน้ำผลไม้พาสเจอร์ไรส์ โรงน้ำผลไม้บรรจุกระป๋อง โรงผลไม้อบแห้ง โรงขนมอบ โรงเพาะเห็ด งานเพาะเลี้ยงสาหร่ายเกลียวทอง โรงปุ๋ยอินทรีย์ โรงหล่อเทียนหลวง โรงน้ำผึ้ง โรงน้ำดื่ม และงานทดลองผลิตภัณฑ์เชื้อเพลิง

โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มุ่งเน้นการดำเนินงานโดยยึดแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับ “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรอย่างยั่งยืน ให้เกษตรกรสามารถพึ่งตนเองได้ ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแปรรูปผลิตผลทางการเกษตรภายในประเทศ เพื่อลดการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ และการนำวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้วยกระบวนการผลิตที่ง่าย แต่มีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย โดยดำเนินการภายใต้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีการศึกษา ทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูลและผลการศึกษา เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่เกษตรกร และประชาชนผู้สนใจทั่วไป ซึ่งเป็นโครงการที่เริ่มดำเนินการจากพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ และดำเนินการต่อมาด้วยรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รวมทั้งจากการทูลเกล้าฯ ถวายเงินสนับสนุน และการน้อมเกล้าฯ ถวายอาคาร เครื่องมือ และคำแนะนำต่าง ๆ จึงเป็นหน่วยงานราชการเพียงหน่วยงานเดียวที่สามารถบริหารจัดการด้านบัญชีและการเงินเอง โดยไม่ได้รับงบประมาณแผ่นดินสนับสนุน แต่ละโรงงานจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของตัวเอง มีบัญชีเบิกจ่ายแยกกันไปในแต่ละโรงงาน

จากพระราชประสงค์ให้โครงการสวนพระองค์ สวนจิตรลดา เป็นโครงการศึกษา ทดลอง และเป็นโครงการตัวอย่าง จึงมีพระบรมราชานุญาตให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาชมกิจการ รวมทั้งฝึกปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ไปเป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการประกอบอาชีพต่อไป มีคณะพระราชอาคันตุกะจากประเทศต่างๆ คณะบุคคลสำคัญ ข้าราชการ นักเรียน นิสิต นักศึกษา เกษตรกร รวมทั้งผู้สนใจ ทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศเข้าเยี่ยมชมโครงการสวนพระองค์ สวนจิตรลดา เป็นจำนวนมาก

ในปัจจุบัน โครงการสวนพระองค์ สวนจิตรลดา มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานสำนักพระราชวังที่ปฏิบัติงานในสังกัดงานต่างๆ ทั้งสิ้น 765 คน ที่ทำการศึกษา ทดลอง วิจัยหาวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับเกษตรและอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มุ่งเน้นการดำเนินงานโดยยึดหลักแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรอย่างยั่งยืน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ซึ่งมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรภายในประเทศ เพื่อลดการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศและการนำวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการคิดค้นนวัตกรรมเป็นองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่ให้แก่ประชาชนนำไปปฏิบัติได้จริง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ในประเทศและต่างประเทศ ยังไม่พบการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา แต่พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปีลันธนา ลัมพวา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองแรงจูงใจภายใน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็นกรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ตำแหน่งตั้งแต่ พนักงานระดับปฏิบัติการถึงผู้จัดการระดับอาวุโส ซึ่งมีเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดแรงจูงใจภายใน 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ทำหาย ความสนใจ-เพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ ความมุ่งมั่น และแบบวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีมนุษยสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง และแรงจูงใจภายใน สามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้และแก้ปัญหา องค์กรจึงควรให้ความสำคัญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันได้

ศิริลักษณ์ หยองอนุกุล (2548) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในระดับปานกลางและพนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ อายุ

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้จากการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร ความตั้งใจลาออก ในระดับปานกลาง แต่ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การรับรู้ความยุติธรรมทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ผลจากวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 11.4 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันองค์กร สามารถรวมกันทำนายความตั้งใจลาออก ได้ร้อยละ 45.1

จริยา หอมกรุ่น (2549) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมในระดับปานกลางและในรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านจิตใจ และด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานชายและหญิง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) ตัวแปรที่

สามารถทำค่านายความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านสภาพการทำงาน โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 31

แคทรียา มณีรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรมองโลกในแง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน กรณีศึกษา: บริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง ผลสรุปการศึกษาได้ว่า 1) พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 2) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 3) พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 4) การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนัสนิพนธ์ วงศ์เบ็ง (2553) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และในรายด้านทั้งสองด้าน คือ ความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่ต่ำกว่ากัน 4) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่สูงกว่ากัน 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 65

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ทั้งหมด จำนวน 182 คน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ องค์กรต้องเสริมสร้างหรือสนับสนุนบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้รางวัลที่มีคุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ การให้อิสระในการทำงานและการทำงานที่ท้าทาย การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์ โดยการดำเนินการดังกล่าวยังส่งผลดีต่อการสร้างความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรย่อมสนับสนุนต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลอีกชั้นหนึ่งด้วย ดังนั้นการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรจะส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล นำไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เกณฑ์การประเมินผล
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานสำนักพระราชวัง จำนวนรวมทั้งสิ้น 765 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้จากการคำนวณตามสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของยามานะ (Yamane) ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ของตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น

95 % ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05



$$n = \frac{765}{1 + 765 (0.05)^2}$$

$$= 262.66 \text{ หรือ } 263$$

จากการแทนค่าจำนวนประชากร 765 คนในสูตรข้างต้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 263 คน ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการกระจายให้ครอบคลุม จึงเพิ่มจำนวนการแจกแบบประเมินออกไปเป็นจำนวนทั้งหมด 300 ชุด

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมินใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมิน โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

เป็นการสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา, ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด, สังกัดงาน, ประเภทของบุคลากร และอัตราเงินเดือน แบบประเมินเป็นแบบแสดงรายการให้เลือกตอบ มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 9 ข้อ

### ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

เป็นแบบประเมินปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างโดยพัฒนาจากแบบประเมินของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986), จันทน์ ภูทัศธร (2543) และ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบประเมินในการศึกษานี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ ดังนี้

- |   |              |             |
|---|--------------|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ        | ข้อที่ 1-6   | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน | ข้อที่ 7-10  | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความมั่นคงในองค์กร               | ข้อที่ 11-12 | จำนวน 2 ข้อ |
| 4. ด้านจิตวิทยา                         | ข้อที่ 13-18 | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร            | ข้อที่ 19-23 | จำนวน 5 ข้อ |

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจภายใน

เป็นแบบประเมินปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแบบประเมินแรงจูงใจภายในของอรพินทร์ และคณะ (2542: 94-96) มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาแบบประเมินในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ ดังนี้

- |                                 |              |             |
|---------------------------------|--------------|-------------|
| 1. ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย | ข้อที่ 1-5   | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน      | ข้อที่ 6-10  | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง     | ข้อที่ 11-15 | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความต้องการมีความสามารถ  | ข้อที่ 16-19 | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านความมุ่งมั่น             | ข้อที่ 20-23 | จำนวน 4 ข้อ |

### ส่วนที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์

เป็นแบบประเมินปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบประเมินของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 6 ข้อ

### 3. เกณฑ์การประเมินผล

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูงมาก กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับต่ำ และกลุ่มระดับต่ำมาก โดยในการแบ่งช่วงแต่ละระดับชั้น ด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้นและใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2547: 34-37)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นตามระดับคะแนน ดังนี้

- |                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูงมาก |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | จัดอยู่ในกลุ่มระดับสูง    |

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	จัดอยู่ในกลุ่มระดับต่ำมาก

เกณฑ์ในการกำหนดระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) มีดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข, 2555: 70)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0 ถึง 0.29	มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30 ถึง 0.70	มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71 ถึง 1.00	มีระดับความสัมพันธ์สูง

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีทิศทางของความสัมพันธ์เพิ่ม หรือลดตามกัน ส่วนถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ข้อมูลทั้งสองมีทิศทางของความสัมพันธ์เพิ่ม หรือลดตรงข้ามกัน

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบประเมิน เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ สำหรับการศึกษาวิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธพงษ์ สีลากิจไพศาล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัชรินทร์ อินทพรหม, อาจารย์ ดร. รัชนิภา สายอุบล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินข้อคำถามแต่ละข้อคำถามของแบบประเมินทุกข้อว่ามีความครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ แล้วผู้วิจัยนำผลการประเมินที่ได้มาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2548: 145-164) โดยใช้สูตรในการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	R หมายถึง ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
	ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
	ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาหากพบว่ารายการใดหรือข้อคำถามใดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไข

ผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่สร้างขึ้นจำนวนทั้งหมด 23 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน พบว่าข้อคำถามจากแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 23 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนของ  
องค์กร

แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร							
ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง				ค่าความ เที่ยงเชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน					
		1	2	3	4		
ด้านค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการ	ข้อ 1	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 4	+1	+1	0	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้า ในสายงาน	ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 10	+1	0	+1	+1	0.75	ผ่าน
ด้านความมั่นคง ในองค์กร	ข้อ 11	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 12	+1	0	+1	+1	0.75	ผ่าน
ด้านจิตวิทยา	ข้อ 13	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 14	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 15	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 16	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 17	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 18	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนของ  
องค์กร (ต่อ)

แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร							
ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง				ค่าความ เที่ยงตรง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน					
		1	2	3	4		
ด้านการปฏิบัติงาน ในองค์กร	ข้อ 19	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 20	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 21	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 22	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 23	+1	0	+1	+1	0.75	ผ่าน

ผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบประเมินแรงจูงใจภายในที่สร้างขึ้น จำนวนทั้งหมด 23 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจากแบบประเมินแรงจูงใจภายใน จำนวน 23 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินแรงจูงใจภายใน

แบบประเมินแรงจูงใจภายใน							
ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง				ค่าความ เที่ยงตรง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน					
		1	2	3	4		
ด้านความต้องการ สิ่งที่ทำทนาย	ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินแรงจูงใจภายใน (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง				ค่าความ เที่ยงเชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน					
		1	2	3	4		
ด้านความต้องการ สิ่งที่ทำท่าย	ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 5	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
ด้านความสนใจ- ผลิตผลิต	ข้อ 6	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 8	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 9	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 10	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 11	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านความเป็น ตัวของตัวเอง	ข้อ 12	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 13	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 14	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 15	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 16	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ความต้องการมี ความสามารถ	ข้อ 17	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 18	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 19	0	+1	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 20	0	0	+1	+1	0.50	ผ่าน
ด้านความมุ่งมั่น	ข้อ 21	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 22	+1	0	+1	+1	0.75	ผ่าน
	ข้อ 23	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ผู้วิจัยนำข้อคำถามของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ที่สร้างขึ้น จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน พบว่า ข้อคำถามจากแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ดังข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์							
ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรง				ค่าความ เที่ยงเชิง เนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญประเมิน					
		1	2	3	4		
ความคิดสร้างสรรค์	ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

2. นำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรโครงการพระราชดำริ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. นำแบบประเมินที่ได้มาหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบประเมิน โดยการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient- $\alpha$ ) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ต่ำกว่าระดับ .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย และถ้าอยู่ระหว่าง .50 - .65 ถือว่าเชื่อถือได้ปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2546: 259-261) ดังแสดงข้อมูลได้ในตารางที่ 4-6



ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัด ถ้อยความ ข้อความ	ค่าความแปรปรวนของ มาตรวัดถ้อยความ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total Correlation	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้อยความ ข้อความ
ด้าน คำตอบแทน และระบบ สวัสดิการ	ข้อ 1	18.8667	15.982	.420	.882
	ข้อ 2	18.6667	15.678	.504	.884
	ข้อ 3	18.7333	13.099	.754	.840
	ข้อ 4	18.3000	16.079	.671	.864
	ข้อ 5	18.5000	15.155	.684	.854
	ข้อ 6	18.4333	13.495	.862	.827
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านคำตอบแทนและระบบสวัสดิการ เท่ากับ .880</b>					
ด้านการ เสริมสร้างโอกาส ก้าวหน้า ในสายงาน	ข้อ 7	11.000	6.852	.360	.903
	ข้อ 8	11.1333	5.154	.762	.755
	ข้อ 9	11.4000	4.731	.793	.735
	ข้อ 10	11.4667	4.120	.809	.727
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เท่ากับ .837</b>					
ด้านความมั่นคง ในองค์กร	ข้อ 11	4.1667	.489	.527	.957
	ข้อ 12	3.5667	.737	.527	.954
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมั่นคงในองค์กร เท่ากับ .681</b>					

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (ต่อ)

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total Correlation	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้าลบข้อความ
ด้านจิตวิทยา	ข้อ 13	17.7333	12.064	.663	.875
	ข้อ 14	17.8667	11.223	.736	.863
	ข้อ 15	18.2000	9.890	.736	.849
	ข้อ 16	18.1000	13.266	.816	.913
	ข้อ 17	17.9000	10.783	.825	.849
	ข้อ 18	18.0333	9.964	.833	.845
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านจิตวิทยาเท่ากับ .888</b>					
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ข้อ 19	15.3000	8.079	.788	.829
	ข้อ 20	14.9000	8.783	.601	.876
	ข้อ 21	15.1000	7.334	.821	.820
	ข้อ 22	14.9333	8.823	.705	.850
	ข้อ 23	14.9667	9.620	.650	.865
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านจิตวิทยา เท่ากับ .876</b>					
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เท่ากับ .953</b>					

จากตารางที่ 4 พบว่า แบบประเมินการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .880 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .837 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมั่นคงในองค์กร มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .681 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านจิตวิทยา มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .888 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .876 และค่าสัมประสิทธิ์ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .953

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินแรงงใจภายใน

แรงงใจภายใน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้ำ ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้ำลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total Correlation	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้ำลบ ข้อความ
ด้านความ ต้องการสิ่ง ที่ ทำทาย	ข้อ 1	15.8333	6.764	.568	.863
	ข้อ 2	16.1333	5.637	.740	.822
	ข้อ 3	15.6333	5.964	.758	.815
	ข้อ 4	15.8667	6.051	.834	.798
	ข้อ 5	15.4667	7.292	.544	.866
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความต้องการสิ่ง ที่ ทำทาย เท่ากับ .863</b>					
ด้านความ สนใจและ เพลิดเพลิน	ข้อ 6	16.4333	6.875	.707	.848
	ข้อ 7	16.3333	7.126	.633	.864
	ข้อ 8	16.5000	6.397	.776	.830
	ข้อ 9	16.5667	5.633	.727	.846
	ข้อ 10	16.5667	5.978	.720	.843
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน เท่ากับ .874</b>					
ด้านความเป็น ตัวของตัว เอง	ข้อ 11	15.8333	4.557	.397	.679
	ข้อ 12	15.7000	4.493	.604	.615
	ข้อ 13	15.8333	4.282	.503	.636
	ข้อ 14	16.2667	4.133	.343	.722
	ข้อ 15	16.1000	4.093	.536	.621
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความเป็นตัว ของตัวเองเท่ากับ .703</b>					

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินแรงจูงใจภายใน (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้ำ ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้ำ ลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total Correlation	ค่าอัลฟา (Alpha) ถ้ำ ลบ ข้อความ
ด้านความ ต้องการมี ความสามารถ	ข้อ 16	12.7667	3.702	.398	.875
	ข้อ 17	12.7000	2.700	.828	.699
	ข้อ 18	12.8333	2.282	.762	.730
	ข้อ 19	12.7000	2.976	.666	.773
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความต้องการมีความสามารถ เท่ากับ .825</b>					
ด้านความมุ่งมั่น	ข้อ 20	12.6000	3.145	.588	.711
	ข้อ 21	12.6667	3.402	.541	.736
	ข้อ 22	12.8667	3.085	.644	.684
	ข้อ 23	13.0667	2.547	.570	.739
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมุ่งมั่น เท่ากับ .771</b>					
<b>ค่าสัมประสิทธิ์ของแรงจูงใจภายในเท่ากับ .882</b>					

จากตารางที่ 5 พบว่า แบบประเมินแรงจูงใจภายใน พบว่า ด้านความสนใจและ  
 เพลิดเพลิน มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .874 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความตัวของตัวเอง  
 มีค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .703 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความต้องการมีความสามารถ มี  
 ค่าความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .825 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมุ่งมั่น มีค่าความเชื่อถือได้  
 อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .771 และค่าสัมประสิทธิ์ของแรงจูงใจภายใน มีค่าความเชื่อถือได้  
 อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .882

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อถือได้ของแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์

ความคิด สร้างสรรค์	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ่วง ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-Total Correlation	ค่าอัลฟา (Alpha)ถ่วง ข้อความ
ความคิด สร้างสรรค์	ข้อ 1	19.2000	7.683	.563	.807
	ข้อ 2	18.9333	7.720	.593	.802
	ข้อ 3	19.0000	8.414	.521	.817
	ข้อ 4	19.0667	6.064	.727	.773
	ข้อ 5	19.1000	7.197	.766	.768
	ข้อ 6	19.2000	7.614	.485	.826
ค่าสัมประสิทธิ์ความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ .828					

จากตารางที่ 6 พบว่าแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ มีความเชื่อถือได้อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .828

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่เลือกเป็นตัวอย่าง
2. ส่งแบบประเมินแก่ผู้ที่ไม่อยู่ในตัวอย่าง โดยผู้วิจัยต้องการทดลองเก็บข้อมูล (try out) จำนวน 30 ชุด สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
3. ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง
4. ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป
5. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด สังกัดงาน ประเภทของบุคลากร อัตราเงินเดือน เป็นต้น

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์

3. การทดสอบค่า t (t-test) ใช้สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4. ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและในการทดสอบมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ L.S.D. (Least Significant Difference) เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่

5. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานสำนักพระราชวัง ที่เป็นบุคลากรรวมทั้งหมด จำนวน 765 คน ซึ่งได้แจกแบบประเมินออกไปทั้งหมด จำนวน 300 คน และได้รับแบบประเมินที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 300 ชุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลของการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย จะแบ่งการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ทางสถิติ

N	=	จำนวน (คน)
$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-test
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา f-test
SS	=	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
MS	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
R	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	=	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์

$R^2$ change	=	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่เปลี่ยนไป
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของตัวแปร
$\beta$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
F-ratio	=	ค่าสถิติทดสอบความมีนัยสำคัญของ $R^2$
PS 1	=	การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ
PS 2	=	การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน
PS 3	=	การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคงในองค์การ
PS 4	=	การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยา
PS 5	=	การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานในองค์การ
PS โดยรวม	=	การรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวม
IM 1	=	แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย
IM 2	=	แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน
IM 3	=	แรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง
IM 4	=	แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ
IM 5	=	แรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่น
IM โดยรวม	=	แรงจูงใจภายในโดยรวม
CR	=	ความคิดสร้างสรรค์



ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์  
สวนจิตรลดา

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	139	46.3
หญิง	161	53.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
อายุ 21-25 ปี	8	2.7
อายุ 26-30 ปี	51	17.0
อายุ 31-35 ปี	77	25.7
อายุ 36-40 ปี	63	21.0
อายุ 41-45 ปี	45	15.0
อายุ 46-50 ปี	25	8.3
อายุ 51-55 ปี	21	7.0
อายุ 56 ปีขึ้นไป	10	3.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	133	44.3
สมรส	148	49.3
หม้าย/หย่า	19	6.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์  
สวนจิตรลดา (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้น	15	5.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	48	16.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง/อนุปริญญา	56	18.7
ปริญญาตรี	151	50.3
ปริญญาโท	28	9.3
ปริญญาเอก	2	0.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา</b>		
0-5 ปี	64	21.3
6-10 ปี	83	27.7
11-15 ปี	67	22.3
16-20 ปี	53	17.7
21-25 ปี	23	7.7
26-30 ปี	9	3.0
31 ปี ขึ้นไป	1	0.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด</b>		
0-5 ปี	45	15.0
6-10 ปี	63	21.0
11-15 ปี	75	25.0
16-20 ปี	71	23.7
21-25 ปี	28	9.3

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์  
สวนจิตรลดา (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด (ต่อ)</b>		
26-30 ปี	12	4.0
31 ปี ขึ้นไป	6	2.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>สังกัดงาน</b>		
ฝ่ายวางแผน	20	6.7
ฝ่ายบริหารจัดการ	43	14.3
ฝ่ายปฏิบัติการ	224	74.7
ศูนย์คอมพิวเตอร์	13	4.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>ประเภทของบุคลากร</b>		
พนักงานสำนักพระราชวัง	146	48.7
ลูกจ้างประจำ	74	24.7
ข้าราชการ	80	26.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1
10,000-14,999 บาท	92	30.7
15,000-19,999 บาท	133	44.3
20,000-24,900 บาท	44	14.7
25,000-29,999 บาท	11	3.7

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อัตราเงินเดือน (ต่อ)</b>		
30,000-34,999 บาท	15	5.0
35,000-40,000 บาท	2	0.6
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด สังกัดงาน ประเภทของบุคลากร และอัตราเงินเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เพศหญิง มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมา คือ เพศชาย มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และจำนวนน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้ายหรือหย่า มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และจำนวนน้อยที่สุดคือ การศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ระดับระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมา คือ ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และจำนวนน้อยที่สุดคือ 31 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ระดับระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมา คือ ระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และจำนวนน้อยที่สุด คือ 31 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

สังกัดงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ สังกัดงานฝ่ายปฏิบัติการ มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาคือ ฝ่ายบริหารจัดการ มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และจำนวนน้อยที่สุด คือ ศูนย์คอมพิวเตอร์ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ประเภทของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ พนักงานสำนักพระราชวัง มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และจำนวนน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ เงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ ระหว่าง 10,000-14,999 บาท มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และจำนวนน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 35,000-40,000 บาทจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	3.55	0.67	สูง
ด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.66	0.69	สูง
ด้านความมั่นคงในองค์กร	4.00	0.71	สูง
ด้านจิตวิทยา	3.48	0.75	สูง
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	3.59	0.72	สูง
รวม	3.65	0.70	สูง

จากตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนในองค์กรโดยรวม พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์

สวนจิตรลดา มีการรับรู้การสนับสนุนองค์การด้านความมั่นคงในองค์การ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.71) ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.69) ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.72) ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.67) และด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจภายใน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย	3.89	0.57	สูง
ด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน	4.00	0.56	สูง
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.68	0.58	สูง
ด้านความต้องการมีความสามารถ	4.16	0.56	สูง
ด้านความมุ่งมั่น	4.10	0.55	สูง
รวม	3.96	0.56	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจภายในโดยรวม พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.56) ด้านความมุ่งมั่นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.55) ด้านความสนใจ-ผลิตเพลินอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.56) ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหายอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.57) และด้านความเป็นตัวของตัวเองอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความคิดสร้างสรรค์	3.84	0.58	สูง
รวม	3.84	0.58	สูง

จากตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดสร้างสรรค์ พบว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.84$ , S.D. = 0.58)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์พิจารณาจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์กรแตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	sig.
	ชาย (n=139)		หญิง (n=161)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	3.53	0.63	3.56	0.70	-0.383	0.226
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.57	0.68	3.73	0.69	-2.085	0.739
ด้านความมั่นคงในองค์กร	3.95	0.67	4.04	0.74	-1.013	0.360
ด้านจิตวิทยา	3.39	0.72	3.56	0.77	-1.914	0.942
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	3.51	0.68	3.65	0.74	-1.635	0.762
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	17.98	2.81	18.56	3.07	-1.703	0.480

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีเพศแตกต่างกันมีด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านจิตวิทยา ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



สมมติฐานที่ 1.1.2 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้  
 การสนับสนุนทางองค์กร จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	6.388	7	0.913	2.057*	0.048
	ภายในกลุ่ม	129.556	292	0.444		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.318	7	1.045	2.217*	0.033
	ภายในกลุ่ม	137.716	292	0.472		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.095	7	1.156	2.351*	0.024
	ภายในกลุ่ม	143.654	292	0.492		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	10.766	7	1.538	2.817**	0.007
	ภายในกลุ่ม	159.416	292	0.546		
	รวม	170.183	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.267	7	1.181	2.329*	0.025
	ภายในกลุ่ม	148.077	292	0.507		
	รวม	156.344	299			
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	161.947	7	23.135	2.731**	0.009
	ภายในกลุ่ม	2473.379	292	8.470		
	รวม	2635.325	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่อายุแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการบุคลากร ด้านการสร้างเสริม

โอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่อายุแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 13-18

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	21-25 ปี	3.97			0.49*					
	26-30 ปี	3.58								-0.61*
	31-35 ปี	3.48	-0.49*							-0.71*
	36-40 ปี	3.51								-0.68*
	41-45 ปี	3.54								-0.65*
	46-50 ปี	3.50								-0.69*
	51-55 ปี	3.46								-0.73*
	56 ปี ขึ้นไป	4.20		0.61*	0.71*	0.68*	0.65*	0.69*	0.73*	

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุ 56 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ 0.61 มากกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.71 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.68 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 0.65

มากกว่าอายุระหว่าง 46-50 ปี เท่ากับ 0.69 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	21-25 ปี	4.21			0.68*	0.56*	0.56*		0.70 *	
	26-30 ปี	3.71								
	31-35 ปี	3.52	-0.68*							-0.64*
	36-40 ปี	3.65	-0.56*							-0.52*
	41-45 ปี	3.65	-0.56*							-0.52*
	46-50 ปี	3.76								
	51-55 ปี	3.51	-0.70*							-0.66*
	56 ปีขึ้นไป	4.17			0.64*	0.52*	0.52*		0.66*	

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.68 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.56 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 0.56 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 0.70 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุ 56 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.64 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.52 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 0.52 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 0.66 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงใน  
องค์กรจำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป
ด้านความ มั่นคงใน องค์กร	21-25 ปี	4.12								
	26-30 ปี	3.91						-0.42*		
	31-35 ปี	3.80					-0.35*	-0.53*		
	36-40 ปี	4.00						-0.34*		
	41-45 ปี	4.15			0.35*					
	46-50 ปี	4.34		0.42*	0.53*	0.34*				
	51-55 ปี	4.04								
	56 ปี ขึ้นไป	4.25								

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ 0.42 มากกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.53 และมากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.34 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา  
จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป
ด้านจิตวิทยา	21-25 ปี	3.97			0.68*	0.57*				
	26-30 ปี	3.59			0.29*					-0.55*
	31-35 ปี	3.29	-0.68*	-0.29*						-0.85*
	36-40 ปี	3.39	-0.57*							-0.75*
	41-45 ปี	3.55								-0.59*
	46-50 ปี	3.57								-0.57*
	51-55 ปี	3.41								-0.73*
	56 ปี ขึ้นไป	4.15		0.55*	0.85*	0.75*	0.59*	0.57*	0.73*	

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.68 และมากกว่าที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.57 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 56 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ 0.55 มากกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.85 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.75 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 0.59 มากกว่า อายุระหว่าง 46-50 ปี เท่ากับ 0.57 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานใน  
องค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	21-25 ปี	4.02			0.54*				0.65*	
	26-30 ปี	3.67								-0.56*
	31-35 ปี	3.47	-0.54*							-0.76*
	36-40 ปี	3.58								-0.65*
	41-45 ปี	3.55								-0.68*
	46-50 ปี	3.66								-0.57.*
	51-55 ปี	3.37	-0.65*							-0.86*
56 ปีขึ้นไป	4.24		0.56*	0.76*	0.65*	0.68*	0.57*	0.86*		

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ 0.56 มากกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.76 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.65 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 0.68 มากกว่าอายุระหว่าง 46-50 ปี เท่ากับ 0.57 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 0.86 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม	21-25 ปี	20.32			2.73*	2.18*			2.52*	
	26-30 ปี	18.47								-2.53*
	31-35 ปี	17.59	-2.73*							-3.42*
	36-40 ปี	18.14	-2.18*							-2.87*
	41-45 ปี	18.46								-2.55*
	46-50 ปี	18.84								-2.17.*
	51-55 ปี	17.80	-2.52*							-3.21*
	56 ปีขึ้นไป	21.01		2.53*	3.42*	2.87*	2.55*	2.17*	3.21*	

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 2.73 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 2.18 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 2.52 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 56 ปีขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ 2.53 มากกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 3.42 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 2.87 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 2.55 มากกว่าอายุระหว่าง 46-50 ปี เท่ากับ 2.17 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 3.21 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.2 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.536	2	0.268	0.587	0.556
	ภายในกลุ่ม	135.408	297	0.456		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.515	2	0.257	0.529	0.590
	ภายในกลุ่ม	144.520	297	0.487		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.930	2	1.465	2.924	0.055
	ภายในกลุ่ม	148.819	297	0.501		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	3.580	2	1.790	3.191*	0.043
	ภายในกลุ่ม	166.603	297	0.561		
	รวม	170.182	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.586	2	2.793	5.502**	0.005
	ภายในกลุ่ม	150.758	297	0.508		
	รวม	156.344	299			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	46.629	2	23.314	2.675	0.071
	ภายในกลุ่ม	2588.697	297	8.716		
	รวม	2635.325	299			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ ด้านการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกันสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 20-21

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
ด้านจิตวิทยา	โสด	3.39		-0.20*	
	สมรส	3.59	0.20*		
	หม้าย/หย่า	3.29			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาสถานภาพสมรส มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาสถานภาพโสด เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย/หย่า
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	โสด	3.51		-0.19*	
	สมรส	3.71	0.19*		0.49*
	หม้าย/หย่า	3.22		-0.49*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาสถานภาพสมรส มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาสถานภาพโสด

เท่ากับ 0.19 และมากกว่าสถานภาพหม้ายหรือหย่า เท่ากับ 0.49 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์กร (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.1.4** ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.8696	5	1.779	4.117**	0.001
	ภายในกลุ่ม	127.048	294	0.432		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.136	5	1.227	2.597*	0.026
	ภายในกลุ่ม	138.898	294	0.472		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.883	5	0.777	1.544	0.176
	ภายในกลุ่ม	147.866	294	0.503		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	5.926	5	1.185	2.121	0.063
	ภายในกลุ่ม	164.256	294	0.559		
	รวม	170.182	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.667	5	1.133	2.212	0.053
	ภายในกลุ่ม	150.677	294	0.513		
	รวม	156.344	299			
การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	120.921	5	24.184	2.828*	0.016
	ภายในกลุ่ม	2514.404	294	8.552		
	รวม	2635.325	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านจิตวิทยา และด้านการปฏิบัติงานการในองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงานและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 23-25

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้านค่า ตอบแทน และระบบ สวัสดิการ	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.47						-1.18*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.34				-0.28*	0.45*	-1.32*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	3.38				-0.24*	- 0.41*	-1.28*
	ปริญญาตรี	3.63		0.28*	0.24*			-1.03*
	ปริญญาโท	3.79		0.45*	0.41*			
	ปริญญาเอก	4.66	1.18*	1.32*	1.28*	1.03*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.28 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.24 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.45 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมากกว่าบุคลากรโครงการส่วน พระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 1.18 มากกว่าระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.32 มากกว่าระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 1.28 และมากกว่าระดับปริญญาตรี เท่ากับ 1.03 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้านการ สร้างเสริม โอกาส ก้าวหน้าใน สายงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.65						-1.10*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.48				-0.24*	-0.28*	1.26*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	3.51				-0.21*		-1.23*
	ปริญญาตรี	3.73		0.24*	0.21*			-1.01*
	ปริญญาโท	3.77						
	ปริญญาเอก	4.75	1.10*	1.26*	1.23*	1.01*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธีการทดสอบรายคู่ ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.24 มากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 1.10 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.26 มากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 1.23 และมากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี เท่ากับ 1.01 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
การรับรู้การ สนับสนุน ขององค์ การ โดย รวม	มัธยมศึกษาตอนต้น	18.40						-5.12*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	17.42				-1.12*	-1.42*	-6.10*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	17.85						-5.68*
	ปริญญาตรี	18.55		1.12*				-4.98*
	ปริญญาโท	18.85		1.42*				-4.67*
	ปริญญาเอก	23.53	5.12*	6.10*	5.68*	4.98*	4.67*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

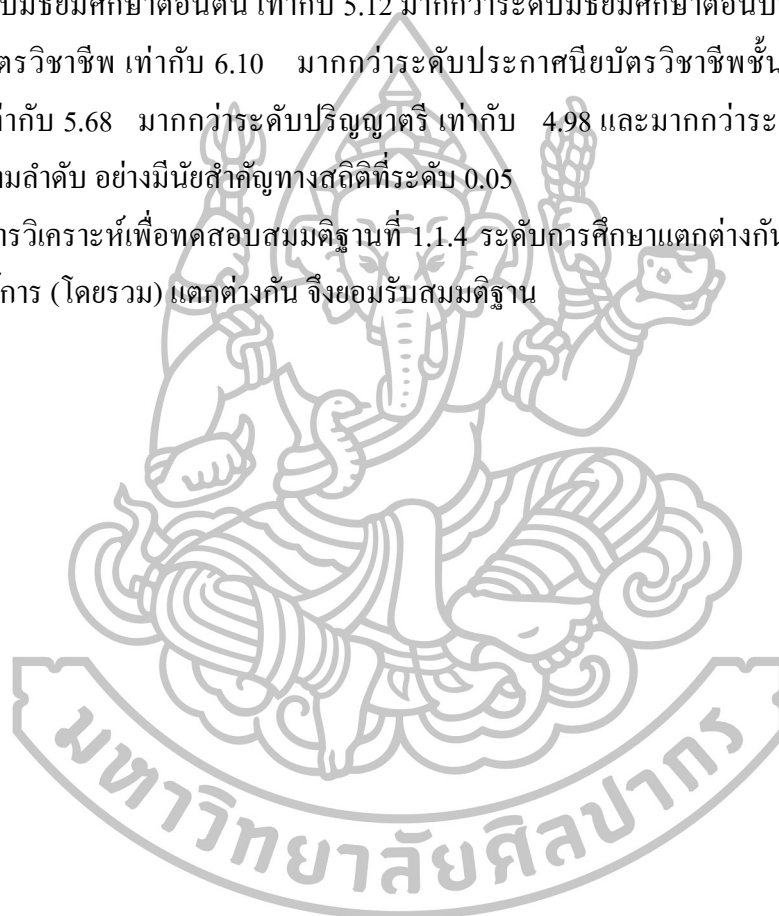
\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีการรับรู้ การสนับสนุนขององค์การ โดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.42 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้ การสนับสนุนขององค์การ โดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 5.12 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 6.10 มากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับ อนุปริญญา เท่ากับ 5.68 มากกว่าระดับปริญญาตรี เท่ากับ 4.98 และมากกว่าระดับปริญญาโท เท่ากับ 4.67 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การ สนับสนุนองค์การ (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน





**สมมติฐานที่ 1.1.5** ประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.130	6	0.188	0.409	0.873
	ภายในกลุ่ม	134.814	293	0.460		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.743	6	0.457	0.942	0.465
	ภายในกลุ่ม	142.291	293	0.486		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.323	6	1.221	2.476*	0.024
	ภายในกลุ่ม	144.426	293	0.493		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	5.106	6	0.851	1.511	0.174
	ภายในกลุ่ม	165.076	293	0.563		
	รวม	170.182	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.138	6	0.523	1.000	0.425
	ภายในกลุ่ม	153.206	293	0.523		
	รวม	156.344	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	64.021	6	10.670	1.216	0.298
	ภายในกลุ่ม	2571.304	293	8.776		
	รวม	2635.325	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา พบว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ ด้านการส่งเสริมก้าวหน้าในสายงาน ด้านจิตวิทยา ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.5 ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์การ (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.1.6** ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5.450	6	0.908	2.039	0.060
	ภายในกลุ่ม	130.494	293	0.445		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.281	6	1.380	2.957**	0.008
	ภายในกลุ่ม	136.753	293	0.467		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.878	6	0.813	1.622	0.141
	ภายในกลุ่ม	146.871	293	0.501		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	9.734	6	1.622	2.963**	0.008
	ภายในกลุ่ม	160.449	293	0.548		
	รวม	170.182	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.662	6	1.110	2.174*	0.046
	ภายในกลุ่ม	149.682	293	0.511		
	รวม	156.344	299			
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	126.110	6	21.018	2.454*	0.025
	ภายในกลุ่ม	2509.216	293	8.564		
	รวม	2635.325	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า บุคลากร โครงการ ส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้

การสนับสนุนทางองค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในองค์การไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกันด้านการสร้างเสริมก้าวหน้าในสายงาน และด้านจิตวิทยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 28-31

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	0-5 ปี	3.78							1.16*
	6-10 ปี	3.68							1.06*
	11-15 ปี	3.60							0.98*
	16-20 ปี	3.63							1.01*
	21-25 ปี	3.83							1.20*
	26-30 ปี	3.66							1.04*
	31 ปีขึ้นไป	2.62	-1.04*	-1.06*	-0.98*	-1.10*	-1.20*	-1.04*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 0-5 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์



ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ด้านจิตวิทยา	0-5 ปี	3.66			0.32*				1.10*
	6-10 ปี	3.44							0.89*
	11-15 ปี	3.33	-0.32*						0.77*
	16-20 ปี	3.55							0.99*
	21-25 ปี	3.63							1.08*
	26-30 ปี	3.65							1.09*
	31 ปีขึ้นไป	2.55	-1.10*	-0.89*	-0.77*	-0.99*	-1.08*	-1.09*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดระหว่าง 0-5 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดระหว่าง 11-15 ปี เท่ากับ 0.32 และมากกว่าระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 1.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดระหว่าง 6-10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดระหว่าง 11-15 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 16-20 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.99 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 1.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 26-30 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการเสริมสร้างโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 1.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานใน  
องค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่  
ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด						31 ปีขึ้นไป
			0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	0-5 ปี	3.80							1.03*
	6-10 ปี	3.54							0.77*
	11-15 ปี	3.53							0.77*
	16-20 ปี	3.63							0.86*
	21-25 ปี	3.62							0.89*
	26-30 ปี	3.50							0.73*
	31 ปีขึ้นไป	2.76	-1.03*	-0.77*	-0.77*	-0.86*	-0.89*	-0.73*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 0-5 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปีขึ้นไป เท่ากับ 1.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 6-10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 11-15 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 16-20 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานงานในองค์การมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานงานในองค์การมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 26-30 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานงานในองค์การมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม จำแนกตาม  
ประเภทการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	0-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	26-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ตัวแปร ปฏิบัติงานใน องค์กร	0-5 ปี	18.94							4.25*
	6-10 ปี	18.15							3.46*
	11-15 ปี	17.89							3.20*
	16-20 ปี	18.38							3.68*
	21-25 ปี	19.00							4.30*
	26-30 ปี	18.68							3.98*
	31 ปีขึ้นไป	14.69	-4.25*	-3.46*	-3.20*	-3.68*	-4.30*	-3.98*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม จำแนกตามประเภทการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 0-5 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 4.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 6-10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 11-15 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 16-20 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 4.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 26-30 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน



**สมมติฐานที่ 1.1.7** สังกัดงานแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน  
ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุน  
ขององค์กร จำแนกสังกัดงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.040	3	0.013	0.029	0.993
	ภายในกลุ่ม	135.904	296	0.459		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.304	3	0.101	0.207	0.891
	ภายในกลุ่ม	144.730	296	0.489		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.539	3	0.180	0.352	0.788
	ภายในกลุ่ม	151.210	296	0.511		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	0.301	3	0.100	0.175	0.913
	ภายในกลุ่ม	169.881	296	0.574		
	รวม	170.183	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.112	3	0.037	0.071	0.976
	ภายในกลุ่ม	156.232	296	0.528		
	รวม	156.344	299			
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.277	3	0.759	0.085	0.968
	ภายในกลุ่ม	2633.048	296	8.895		
	รวม	2635.325	299			

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามสังกัดงาน พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาสังกัดงานแตกต่างกันมีด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านจิตวิทยา ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.1.8** ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกประเภทของบุคลากร

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	13.201	2	6.600	15.971**	0.000
	ภายในกลุ่ม	122.743	297	0.413		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.829	2	2.914	6.218**	0.002
	ภายในกลุ่ม	139.206	297	0.469		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	10.633	2	5.317	11.190**	0.000
	ภายในกลุ่ม	141.116	297	0.475		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	11.346	2	5.673	10.608**	0.000
	ภายในกลุ่ม	158.836	297	0.535		
	รวม	170.183	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.209	2	2.604	5.118**	0.007
	ภายในกลุ่ม	151.135	297	0.509		
	รวม	156.344	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	217.764	2	108.882	13.376**	0.000
	ภายในกลุ่ม	2417.561	297	8.140		
	รวม	2635.325	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ ด้านการสร้างเสริมก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านจิตวิทยา ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 34-39



ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.38			-0.50*
	ลูกจ้างประจำ	3.52			-0.36*
	ข้าราชการ	3.88	0.50*	0.36*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.50 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.54			-0.33*
	ลูกจ้างประจำ	3.64			-0.24*
	ข้าราชการ	3.88	0.33*	0.24*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.33 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคงในองค์การ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านความมั่นคงในองค์การ	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.81		-0.26*	-0.43*
	ลูกจ้างประจำ	4.08	0.26*		
	ข้าราชการ	4.25	0.43*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคงในองค์การ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทลูกจ้างประจำ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคงในองค์การ มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคงในองค์การ มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านจิตวิทยา	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.34			-0.46*
	ลูกจ้างประจำ	3.42			-0.37*
	ข้าราชการ	3.80	0.46*	0.37*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา จำแนกตามประเภทของบุคลากรของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.46 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.49			-0.31*
	ลูกจ้างประจำ	3.55			-0.25*
	ข้าราชการ	3.80	0.31*	0.25*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานในองค์การ มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.31 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภทของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
การรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวม	พนักงานสำนักพระราชวัง	17.58			-2.05*
	ลูกจ้างประจำ	18.23			-1.40*
	ข้าราชการ	19.63	2.05*	1.40*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวม มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 2.05 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 1.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.8 ประเภทของบุคลากร แตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์การ (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	15.365	6	2.561	6.223**	0.000
	ภายในกลุ่ม	120.579	293	0.412		
	รวม	135.944	299			
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.305	6	2.051	4.527**	0.000
	ภายในกลุ่ม	132.729	293	0.453		
	รวม	145.034	299			
ด้านความมั่นคงในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.542	6	1.424	2.913**	0.009
	ภายในกลุ่ม	143.207	293	0.489		
	รวม	151.749	299			
ด้านจิตวิทยา	ระหว่างกลุ่ม	19.540	6	3.257	6.334**	0.000
	ภายในกลุ่ม	150.642	293	0.514		
	รวม	170.183	299			
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	11.969	6	1.995	4.049**	0.001
	ภายในกลุ่ม	144.375	293	0.493		
	รวม	156.344	299			
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	316.472	6	52.745	6.665**	0.000
	ภายในกลุ่ม	2318.853	293	7.914		
	รวม	2635.325	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจำแนกตามอัตราเงิน พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ ด้านการ

สร้างเสริมก้าวหน้าในสายงาน ด้านความมั่นคงในองค์กร ด้านจิตวิทยา ด้านการปฏิบัติงานใน องค์กร และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 41-46

ตารางที่ 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและ ระบบสวัสดิการจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านค่าตอบแทน และ ระบบสวัสดิการ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.38							-1.44*
	10,000-14,999 บาท	3.32			-0.22*	-0.45*	-0.67*	-0.65*	-1.51*
	15,000-19,999 บาท	3.54		0.22*		-0.22*	-0.45*	-0.43*	-1.28*
	20,000-24,999 บาท	3.77		0.45*	0.22*				-1.06*
	25,000-29,999 บาท	4.00		0.67*	0.45*				
	30,000-34,999 บาท	3.97		0.65*	0.43*				
	35,500-40,000 บาท	4.83	1.44*	1.51*	1.28*	1.06*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบ รายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

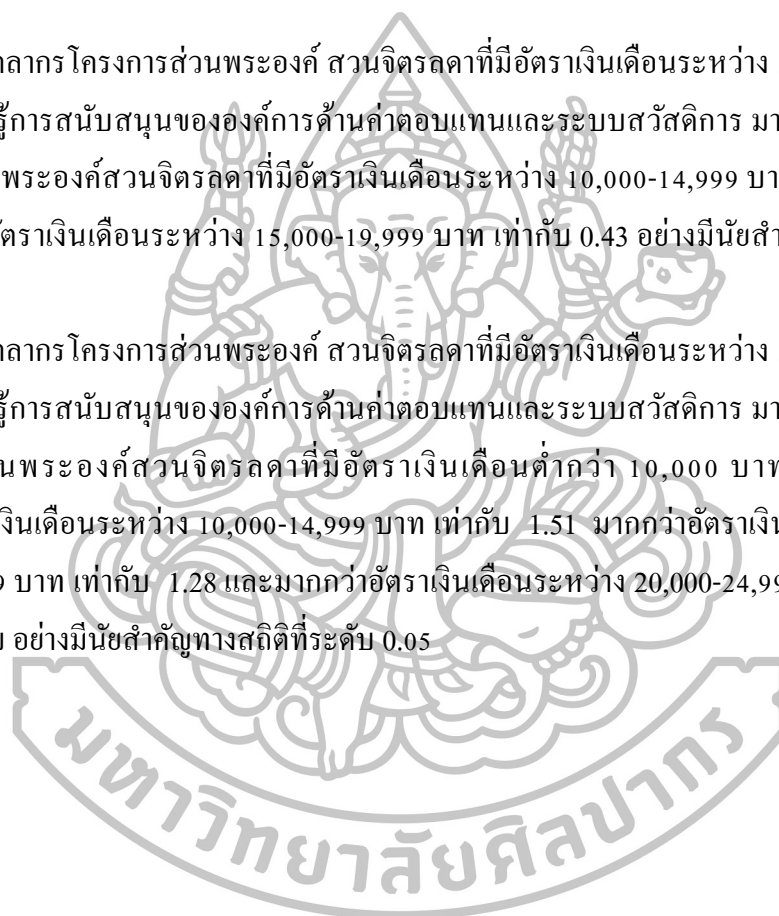
บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์สวน จิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.45

และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.22 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.67 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.65 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.44 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.51 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.28 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 1.06 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 42 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย							
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท	
ด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.75								-1.25*
	10,000-14,999 บาท	3.45			-0.20*	-0.44*	-0.43*	-0.54*		-1.54*
	15,000-19,999 บาท	3.65		0.20*	-0.23*					-1.34*
	20,000-24,999 บาท	3.89		0.44*	0.23*					-1.10*
	25,000-29,999 บาท	3.88		0.43*						-1.11*
	30,000-34,999 บาท	4.00		0.54*						-1.00*
	35,500-40,000 บาท	5.00	1.25*	1.54*	1.34*	1.10*	1.11*	1.00*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

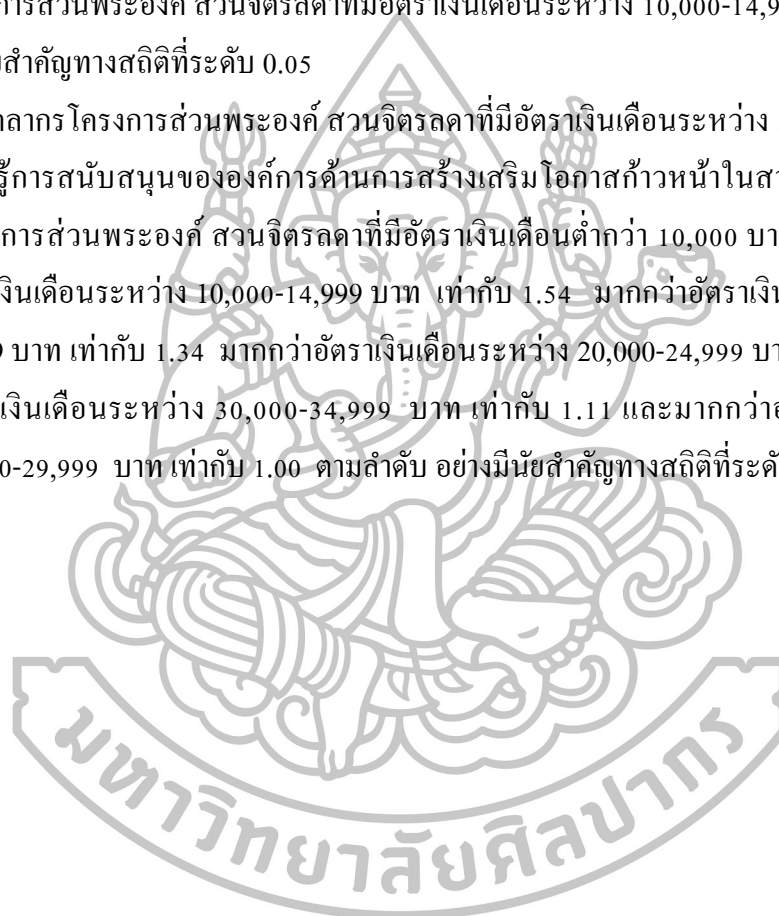
จากตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สววจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สววจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.20 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สววจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สววจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.44 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.23 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.25 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.54 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.34 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 1.10 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท เท่ากับ 1.11 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท เท่ากับ 1.00 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ตารางที่ 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงใน  
องค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านความ มั่นคงใน องค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00							
	10,000-14,999 บาท	3.90					-0.55*	-0.53*	-1.09*
	15,000-19,999 บาท	3.94					-0.50*	-0.48*	-1.05*
	20,000-24,999 บาท	4.06							
	25,000-29,999 บาท	4.45		0.55*	0.50*				
	30,000-34,999 บาท	4.43		0.53*	0.48*				
	35,500-40,000 บาท	5.00		1.09*	1.05*				

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.55 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาทและ 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.53 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการสร้างเสริม โอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.09 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.05 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านจิตวิทยา	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.61							-1.30*
	10,000-14,999 บาท	3.22			-0.25*	-0.39*	-0.74*	-0.88*	-1.68*
	15,000-19,999 บาท	3.48		0.25*			-0.48*	-0.62*	-1.43*
	20,000-24,999 บาท	3.62		0.39*				-0.48*	-1.29*
	25,000-29,999 บาท	3.96		0.74*	0.48*				
	30,000-34,999 บาท	4.11		0.88*	0.62*	0.48*			
	35,500-44,999 บาท	4.91	1.30*	1.68*	1.43*	1.29*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยา จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยาสูงกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.74 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.88 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.62 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 0.48 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตวิทยามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.30 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.68 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.43 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 1.29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานใน  
องค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านการ ปฏิบัติงาน ในองค์กร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.46							
	10,000-14,999 บาท	3.36			-0.25*	-0.38*	-0.67*	-0.57*	-1.23*
	15,000-19,999 บาท	3.61		0.25*					
	20,000-24,999 บาท	3.74		0.38*					
	25,000-29,999 บาท	4.03		0.67*					
	30,000-34,999 บาท	3.93		0.57*					
	35,500-44,999 บาท	4.60		1.23*					

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 46 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม จำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย							
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท	
การรับรู้การ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	18.21								
สนับสนุน	10,000-14,999 บาท	17.26			-0.97*	-1.83*	-3.08*	-3.19*	-7.08*	
องค์กร	15,000-19,999 บาท	18.24		0.97*			-2.10*	-2.21*	-6.10*	
โดยรวม	20,000-24,999 บาท	19.09		1.83*					-5.25*	
	25,000-29,999 บาท	20.34		3.08*	2.10*					
	30,000-34,999 บาท	20.45		3.19*	2.21*					
	35,500-44,999 บาท	24.35	6.13*	7.08*	6.10*	5.25*				

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 3.08 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 2.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 3.19 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 2.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 6.13 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 7.08 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 6.10 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 5.25 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.1.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนองค์การ (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน



สมมติฐานที่ 1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2.1 เพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

ตารางที่ 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	sig.
	ชาย (n=139)		หญิง (n=161)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย	3.88	0.56	3.89	0.59	-1.133	0.841
ด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน	3.96	0.55	4.03	0.57	-1.054	0.871
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	3.65	0.50	3.71	0.64	-9.61*	0.049
ด้านความต้องการมีความสามารถ	4.12	0.52	4.19	0.60	-1.018	0.285
ด้านความมุ่งมั่น	4.03	0.55	4.16	0.55	-2.018	0.448
แรงจูงใจภายในโดยรวม	19.66	2.05	19.99	2.18	0.969	-1.374

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย ด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น และแรงจูงใจภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.1 เพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน  
ตารางที่ 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการสิ่ง ที่ทำหาย	ระหว่างกลุ่ม	3.327	7	0.475	1.444	0.187
	ภายในกลุ่ม	96.142	292	0.329		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ- เพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	2.159	7	0.308	0.955	0.465
	ภายในกลุ่ม	94.319	292	0.323		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.527	7	0.790	2.385*	0.022
	ภายในกลุ่ม	96.682	292	.331		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการมี ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.195	7	0.314	0.973	0.451
	ภายในกลุ่ม	94.125	292	0.322		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	2.039	7	0.291	0.943	0.474
	ภายในกลุ่ม	90.235	292	0.309		
	รวม	92.274	299			
แรงงูใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	52.163	7	7.452	1.669	0.116
	ภายในกลุ่ม	1303.792	292	4.465		
	รวม	1355.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจภายในจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหาย ด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น และแรงงูใจภายในไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุแตกต่างกันมี

แรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	๗ปี	๗ปี	๗ปี	๗ปี	๗ปี	๗ปี	๗ปี	๗ปี
			21-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51-55 ปี	56 ปีขึ้นไป
ด้านความเป็น ตัวของตัวเอง	21-25 ปี	4.10			0.58*	0.43*				
	26-30 ปี	3.69								
	31-35 ปี	3.51	-0.58*				-0.22*	-0.31*		-0.50*
	36-40 ปี	3.66	-0.43*							
	41-45 ปี	3.73			0.22*					
	46-50 ปี	3.83			0.31*					
	51-55 ปี	3.74								
	56 ปีขึ้นไป	4.02			0.50*					

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 49 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตามอายุ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.58 และมากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 0.43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 40-45 ปี มีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปีเท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 0.31 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 56 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจ  
ภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุ  
ระหว่าง 31-35 ปีเท่ากับ 0.50 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน  
(โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



**สมมติฐานที่ 1.2.3** สถานภาพแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน  
 จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการ สิ่งที่ทำทาย	ระหว่างกลุ่ม	0.234	2	0.117	0.351	0.704
	ภายในกลุ่ม	99.235	297	0.334		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ- เพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	0.748	2	0.374	1.160	0.315
	ภายในกลุ่ม	95.730	297	0.322		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.885	2	0.943	2.790	0.063
	ภายในกลุ่ม	100.324	297	0.338		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการ มีความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.210	2	0.105	0.324	0.724
	ภายในกลุ่ม	96.110	297	0.324		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	0.302	2	0.151	0.488	0.614
	ภายในกลุ่ม	91.972	297	0.310		
	รวม	92.274	299			
แรงงูใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.625	2	4.313	0.951	0.388
	ภายในกลุ่ม	1347.330	297	4.536		
	รวม	1355.955	299			

จากตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจภายในจำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทายด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถด้านความมุ่งมั่น และแรงงูใจภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันมีแรงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.2.4** ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงใจภายในแตกต่างกัน  
ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงใจภายในจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการ สิ่งที่ทำขาย	ระหว่างกลุ่ม	7.123	5	1.425	4.535**	0.001
	ภายในกลุ่ม	92.346	294	0.314		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ- เพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	4.229	5	0.846	2.696*	0.021
	ภายในกลุ่ม	92.249	294	0.314		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.253	5	0.251	0.730	0.601
	ภายในกลุ่ม	100.956	294	0.343		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการ มีความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.190	5	1.238	4.038**	0.001
	ภายในกลุ่ม	90.130	294	0.307		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	4.552	5	0.910	3.051*	0.011
	ภายในกลุ่ม	87.772	294	0.298		
	รวม	92.274	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 51 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายในจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงงูใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	91.142	5	18.228	4.237**	0.001
	ภายในกลุ่ม	1264.813	294	4.302		
	รวม	1355.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจภายในจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง ไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน และด้านความมุ่งมั่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ด้านความต้องการมีความสามารถและแรงงูใจภายในโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 52-56



ตารางที่ 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหาย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้านความต้องการ สิ่ง ที่ทำหาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.66				-0.31*	-0.42*	-0.83*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.65				-0.33*	-0.44*	-0.85*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	3.80				-0.17*	-0.28*	-0.69*
	ปริญญาตรี	3.98	0.31*	0.33*	0.17*			
	ปริญญาโท	4.09	0.42*	0.44*	0.28*			
	ปริญญาเอก	4.50	0.83*	0.85*				

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 52 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหายโดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหายมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 0.31 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.33 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหายมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 0.42 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.44 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญาเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีแรงงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหามากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 0.83 และมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้าน ความสนใจ - ผลิตผลิติน	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.18		0.41*				
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	3.77	-0.41*	-0.24*	-0.26*			-0.92*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	4.02		0.24*				
	ปริญญาตรี	4.04		0.26*				
	ปริญญาโท	3.99						
	ปริญญาเอก	4.70			0.92*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 53 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิติน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีแรงงใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา มีแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลินมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากกว่าแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลินมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มากกว่าแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลินมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 54 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ  
จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้าน ความ ต้อ ง ก ร มี ค ว า ม ส า ม า ร ด	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.98						
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.91				-0.34*	-0.36*	-0.83*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	4.08						
	ปริญญาตรี	4.25		0.34*				
	ปริญญาโท	4.27		0.36*				
	ปริญญาเอก	4.75		0.83*				

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 54 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ด้านความ มุ่งมั่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	4.01				-0.30*	-0.28*	-0.86*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.88						
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	4.04		0.30*				
	ปริญญาตรี	4.18		0.28*				
	ปริญญาโท	4.16		0.86*				
	ปริญญาเอก	4.75						

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงงูใจภายใน ด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 56 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
แรงงูใจภายใน โดยรวม	มัธยมศึกษาตอนต้น	19.65						-3.34*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	18.83				-1.32*	-1.37*	-4.16*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	19.60						-3.39*
	ปริญญาตรี	21.15		1.32*				
	ปริญญาโท	20.21		1.37*				
	ปริญญาเอก	23.00	3.34*	4.16*	3.39*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 56 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงงูใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีแรงงูใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีแรงงูใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 3.34 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 4.16 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 3.39 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงใจภายใน (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.2.5** ประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายใน

จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการสิ่ง ที่ทำหาย	ระหว่างกลุ่ม	1.990	6	0.332	0.997	0.427
	ภายในกลุ่ม	97.479	293	0.333		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ- ผลิตเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	0.742	6	0.124	0.379	0.892
	ภายในกลุ่ม	95.736	293	0.327		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.593	6	0.932	2.827*	0.011
	ภายในกลุ่ม	96.616	293	0.330		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการ ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.801	6	0.134	0.410	0.873
	ภายในกลุ่ม	95.519	293	0.326		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	1.685	6	0.281	0.908	0.489
	ภายในกลุ่ม	90.589	293	0.309		
	รวม	92.274	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 57 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน  
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงงูใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	28.286	6	4.714	1.040	0.399
	ภายในกลุ่ม	1327.669	293	4.531		
	รวม	1355.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 57 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงงูใจภายใน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ด้านความสนใจ-เพลิดเพลินด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น และแรงงูใจภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.5 ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา แตกต่างกันมีแรงงูใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2.6 ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน

ตารางที่ 58 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการสิ่ง ที่ทำหาย	ระหว่างกลุ่ม	0.875	6	0.146	0.434	0.856
	ภายในกลุ่ม	98.594	293	0.336		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ- เพลิดเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	1.339	6	0.223	0.687	0.660
	ภายในกลุ่ม	95.139	293	0.325		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.774	6	0.629	1.872	0.085
	ภายในกลุ่ม	98.435	293	0.336		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการมี ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.789	6	0.132	0.403	0.877
	ภายในกลุ่ม	95.531	293	0.326		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	1.342	6	0.224	0.721	0.633
	ภายในกลุ่ม	90.932	293	0.310		
	รวม	92.274	299			
แรงจูงใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.858	6	1.976	0.431	0.858
	ภายในกลุ่ม	1344.098	293	4.587		
	รวม	1355.955	299			

จากตารางที่ 58 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจภายใน จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มี ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหาย

ด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น และแรงจูงใจภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.6 ประสิทธิภาพการทำงานในโครงการ ส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา แตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน  
ตารางที่ 59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายในจำแนกตามสังกัดงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	0.206	3	0.069	0.205	0.893
	ภายในกลุ่ม	99.263	296	0.335		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน	ระหว่างกลุ่ม	0.142	3	0.047	0.145	0.933
	ภายในกลุ่ม	96.336	296	0.325		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.314	3	0.105	0.304	0.823
	ภายในกลุ่ม	101.896	296	0.344		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการมีความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	0.315	3	0.105	0.324	0.808
	ภายในกลุ่ม	96.005	296	0.324		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	0.613	3	0.204	0.659	0.578
	ภายในกลุ่ม	91.662	296	0.310		
	รวม	92.274	299			



ตารางที่ 59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายในจำแนกตามสังกัดงาน (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงงูใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.104	3	0.368	0.080	0.971
	ภายในกลุ่ม	1354.851	296	4.577		
	รวม	1355.955	299			

จากตารางที่ 59 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรจำแนกตามสังกัดงาน พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำหาย ด้านความสนใจ-ผลิตเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น และแรงงูใจภายในโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีแรงงูใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



**สมมติฐานที่ 1.2.8** ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในแตกต่างกัน  
 ตารางที่ 60 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายในจำแนก  
 ตามประเภทของบุคลากร

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย	ระหว่างกลุ่ม	5.948	2	2.974	9.445**	0.000
	ภายในกลุ่ม	93.521	297	0.315		
	รวม	99.496	299			
ด้านความสนใจ-เพติดเพติน	ระหว่างกลุ่ม	3.006	2	1.503	4.776**	0.009
	ภายในกลุ่ม	93.472	297	0.315		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.464	2	2.732	8.386**	0.000
	ภายในกลุ่ม	96.746	297	0.326		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการมีความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	2.911	2	1.455	4.628**	0.010
	ภายในกลุ่ม	93.409	297	0.315		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	3.151	2	1.576	5.250**	0.006
	ภายในกลุ่ม	89.123	297	0.300		
	รวม	92.274	299			
แรงจูงใจภายในโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	95.355	2	47.677	11.233**	0.000
	ภายในกลุ่ม	1260.600	297	4.244		
	รวม	1355.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 60 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ด้านความสนใจ-เพติดเพติน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ ด้านความมุ่งมั่น และ

แรงงูใจภายในโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 61-66

ตารางที่ 61 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนัก พระราชวัง	ลูกจ้าง ประจำ	ข้าราชการ
ด้านความต้องการ สิ่งที่ทำทหาย	พนักงานสำนัก พระราชวัง	3.80			-0.31*
	ลูกจ้างประจำ	3.81			-0.31*
	ข้าราชการ	4.12	0.31*	0.31*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 61 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.31 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 62 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิติน จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านความสนใจ-ผลิตผลิติน	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.93			-0.23*
	ลูกจ้างประจำ	3.96			-0.23*
	ข้าราชการ	4.16	0.23*	0.20*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 62 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินจำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินมากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.23 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 63 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.56			-0.32*
	ลูกจ้างประจำ	3.68			-0.21*
	ข้าราชการ	3.89	0.32*	0.21*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 63 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในด้านความ

เป็นตัวของตัวเอง มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.32 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านความต้องการมีความสามารถ	พนักงานสำนักพระราชวัง	4.12			-0.19*
	ลูกจ้างประจำ	4.06			-0.25*
	ข้าราชการ	4.31	0.19*	0.25*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 64 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.19 และประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ด้านความมุ่งมั่น	พนักงานสำนักพระราชวัง	4.05			-0.21*
	ลูกจ้างประจำ	4.01			-0.25*
	ข้าราชการ	4.26	0.21*	0.25*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 65 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่น มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.21 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
แรงงูใจภายในโดยรวม	พนักงานสำนักพระราชวัง	19.48			-1.28*
	ลูกจ้างประจำ	19.53			-1.24*
	ข้าราชการ	20.77	1.28*	1.24*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 66 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในโดยรวม มากกว่าประเภทพนักงานสำนัก

พระราชวัง เท่ากับ 1.28 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 1.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงใจภายใน (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1.2.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงใจภายในแตกต่างกัน

ตารางที่ 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงจูงใจภายใน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความต้องการสิ่ง ที่ทำหาย	ระหว่างกลุ่ม	8.566	6	1.428	4.602**	0.000
	ภายในกลุ่ม	90.903	293	0.310		
	รวม	99.469	299			
ด้านความสนใจ- ผลิตผลิติน	ระหว่างกลุ่ม	4.101	6	0.684	2.168*	0.046
	ภายในกลุ่ม	92.377	293	0.315		
	รวม	96.478	299			
ด้านความเป็นตัว ของตัวเอง	ระหว่างกลุ่ม	8.081	6	1.347	4.192**	0.000
	ภายในกลุ่ม	94.129	293	0.321		
	รวม	102.209	299			
ด้านความต้องการมี ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	6.990	6	1.165	3.821**	0.001
	ภายในกลุ่ม	89.330	293	0.305		
	รวม	96.320	299			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	8.078	6	1.346	4.685**	0.000
	ภายในกลุ่ม	84.196	293	0.287		
	รวม	92.274	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของแรงงูใจภายใน  
จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แรงงูใจภายใน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	146.171	6	24.362	5.900**	0.000
	ภายในกลุ่ม	1209.785	293	4.129		
	รวม	1355.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 67 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนของ  
องค์กร จำแนกตามอัตราเงิน พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตรา  
เงินเดือนแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย ด้านความเป็นตัวของตัวเอง  
ด้านความต้องการมีความสามารถ และด้านความมุ่งมั่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.01 ส่วนบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-  
ผลิตผลิตินและแรงงูใจภายในโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงขอรับ  
สมมติฐานผู้วิจัยได้ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ปรากฏผลดัง  
ตารางที่ 68-73





ตารางที่ 68 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหายจำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้าน ความ ต้องการสิ่งที่ ทำทหาย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.06		-0.68*	-0.83*	-1.01*	-0.87*	-1.08*	-1.93*
	10,000-14,999 บาท	3.75	0.68*			-0.31*		-0.39*	-1.24*
	15,000-19,999 บาท	3.90	0.83*						-1.09*
	20,000-24,999 บาท	4.06	1.00*	0.31*					-0.93*
	25,000-29,999 บาท	3.94	0.87*						-1.05*
	30,000-34,999 บาท	4.14	1.08*	0.39*					-0.85*
	35,500-40,000 บาท	5.00	1.93*	1.24*	1.09*	0.93*	1.05*	0.85*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 68 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 0.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทหาย มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.00 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 0.87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีแรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.00 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท และ 0.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.93 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.24 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.09 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 0.93 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท เท่ากับ 1.05 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท เท่ากับ 0.85 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 69 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินจำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านความ สนใจ - ผลิตผลิติน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.00							
	10,000-14,999 บาท	3.94						-0.38*	-1.05*
	15,000-19,999 บาท	3.99						-0.34*	-1.00*
	20,000-24,999 บาท	3.96						-0.36*	-1.03*
	25,000-29,999 บาท	4.10							-0.89*
	30,000-34,999 บาท	4.33		0.38*	0.34*	0.36*			
	35,500-40,000 บาท	5.00		1.05*	1.00*	1.03*	0.89*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 69 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.38 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.34 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 0.36 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความสนใจ-ผลิตผลิตินมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.05 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.00 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 1.03 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท เท่ากับ 0.89 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 70 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองจำแนกตาม  
อัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านความเป็น ตัวของ ตัวเอง	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.80							
	10,000-14,999 บาท	3.55					-0.49*	-0.58*	-1.04*
	15,000-19,999 บาท	3.65					-0.39*	-0.48*	-0.94*
	20,000-24,999 บาท	3.73						-0.41*	-0.86*
	25,000-29,999 บาท	4.05		0.49*	0.39*				
	30,000-34,999 บาท	4.14		0.58*	0.48*	0.41*			
	35,500-40,000 บาท	4.60		1.04*	0.94*	0.86*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 70 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.49 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.39 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.58 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.48 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 0.41 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีแรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.04 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.94 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 0.86 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 71 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงภายในด้านความต้องการมีความสามารถจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านความต้องการมีความสามารถ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.83							-1.16*
	10,000-14,999 บาท	3.96			-0.24*	-0.34*	-0.28*	-0.34*	-1.03*
	15,000-19,999 บาท	4.21		0.24*					-0.78*
	20,000-24,999 บาท	4.31		0.34*					
	25,000-29,999 บาท	4.25							
	30,000-34,999 บาท	4.31		0.34*					
	35,500-44,999 บาท	5.00	1.16*	1.03*	0.78*				

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

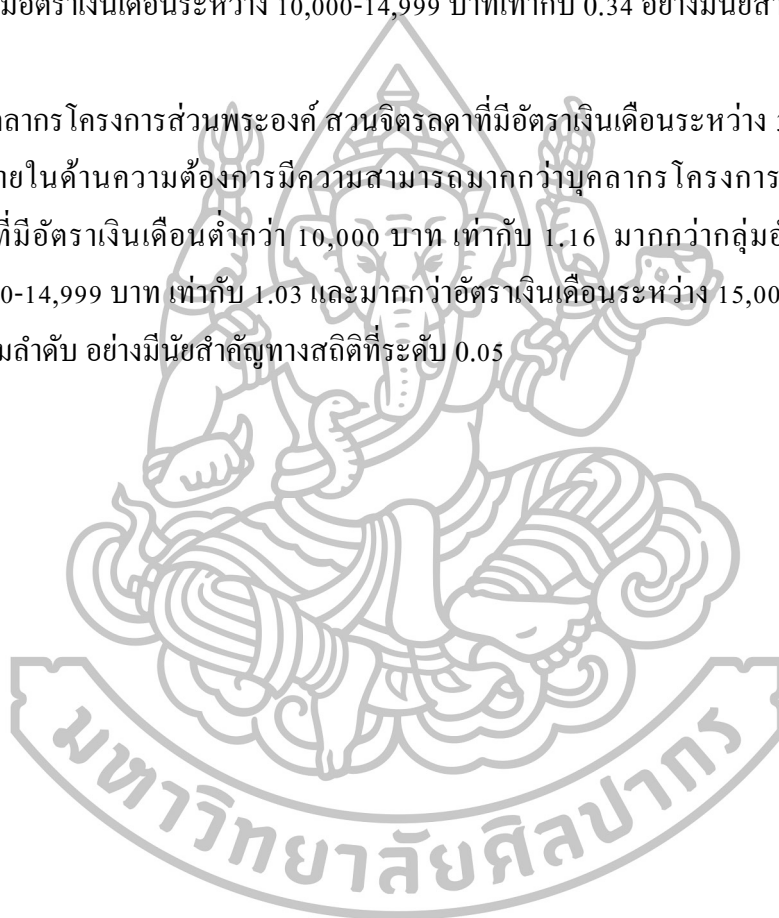
\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 71 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงภายในด้านความต้องการมีความสามารถ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีแรงจูงภายในด้านความต้องการมีความสามารถมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีแรงจูงภายในด้านความต้องการมีความสามารถมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีแรงจูงภายในด้านความต้องการมีความสามารถมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท แรงจูงภายในด้านความต้องการมีความสามารถมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.16 มากกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.03 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.78ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 72 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นจำแนกตามอัตราเงินเดือน  
โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ด้านความ มุ่งมั่น	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.91							-1.08*
	10,000-14,999 บาท	3.89			-0.26*	-0.31*	-0.38*	-0.47*	1.10*
	15,000-19,999 บาท	4.15		0.26*					-0.84*
	20,000-24,999 บาท	4.20		0.31*					-0.79*
	25,000-29,999 บาท	4.27		0.38*					
	30,000-34,999 บาท	4.36		0.47*					
	35,500-44,999 บาท	5.00		1.08*	1.10*	0.84*	0.79*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 72 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีแรงงูใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีแรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่นมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.08 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.10 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 0.84 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 0.79 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ตารางที่ 73 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย							
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท	
แรงงูใจ ภายใน โดยรวม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	18.61							-2.69*	-5.98*
	10,000-14,999 บาท	19.12			-0.79*	-1.16*	-1.51*		-2.18*	-5.47*
	15,000-19,999 บาท	19.92		0.79*					-1.38*	-4.67*
	20,000-24,999 บาท	20.28		1.16*						-4.31.*
	25,000-29,999 บาท	20.63		1.51*						-3.69*
	30,000-34,999 บาท	21.31	2.69*	2.18*	1.38*					-3.29*
	35,500-44,999 บาท	24.60	5.98*	5.47*	4.67*	4.31.*	3.69*	3.29*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 73 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงงูใจภายในโดยรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีแรงงูใจภายในโดยรวม มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีแรงงูใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีแรงงูใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 1.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีแรงจูงใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 2.69 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 2.18 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.38 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีแรงจูงใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 5.98 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 5.47 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 4.67 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 4.31 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท เท่ากับ 3.69 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท เท่ากับ 3.29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.2.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3.1** เพศแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	sig.
	ชาย (n=139)		หญิง (n=161)			
	( $\bar{X}$ )	S.D.	( $\bar{X}$ )	S.D.		
ความคิดสร้างสรรค์	3.83	0.51	3.85	0.70	-0.170	0.158

จากตารางที่ 74 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีเพศต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.1 เพศแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.2** อายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 75 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.552	7	0.650	1.910	0.068
	ภายในกลุ่ม	99.403	292	0.340		
	รวม	103.955	299			

จากตารางที่ 75 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.2 อายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.3** สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 76 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.721	2	0.360	1.037	0.356
	ภายในกลุ่ม	103.234	297	0.348		
	รวม	103.955	299			

จากตารางที่ 76 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.4** ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน  
ตารางที่ 77 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	8.464	5	1.693	5.212**	0.000
	ภายในกลุ่ม	95.491	294	0.325		
	รวม	103.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 77 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรโครงการสวนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 78



ตารางที่ 78 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ความคิด สร้าง สรรค์	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.43				-0.50*	-0.57*	-1.23*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3.64				-0.29*	-0.36	-1.02*
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง/อนุปริญญา	3.75				-0.18*	-0.25*	-0.90*
	ปริญญาตรี	3.94	0.50*	0.29*	0.18*			
	ปริญญาโท	4.01	0.57*	0.36*				
	ปริญญาเอก	4.66	1.23*	1.02*	0.90*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 78 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเท่ากับ 0.50 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.29 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าพบว่า บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 0.57 และมากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 1.23 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.02 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.5** ประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 79 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.079	6	0.180	0.512	0.799
	ภายในกลุ่ม	102.876	293	0.351		
	รวม	103.955	299			

จากตารางที่ 79 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาพบว่าประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.5 ประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.6** ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีความแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 80 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีความแตกต่างกัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.371	6	0.228	0.652	0.688
	ภายในกลุ่ม	102.585	293	0.350		
	รวม	103.955	299			

จากตารางที่ 80 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีความแตกต่าง พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีความแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีความแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.7** สังกัดงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 81 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสังกัดงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.278	3	0.093	0.264	0.851
	ภายในกลุ่ม	103.677	296	0.350		
	รวม	103.955	299			

จากตารางที่ 81 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสังกัดงาน พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสังกัดงานต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.8** ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน  
ตารางที่ 82 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์  
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.394	2	1.697	5.012*	0.007
	ภายในกลุ่ม	100.561	297	0.339		
	รวม	103.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 82 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 83





ตารางที่ 83 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	ประเภท	ค่าเฉลี่ย	พนักงานสำนักพระราชวัง	ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ
ความคิดสร้างสรรค์	พนักงานสำนักพระราชวัง	3.80			-0.20*
	ลูกจ้างประจำ	3.73			-0.28*
	ข้าราชการ	4.01	0.20*	0.28*	

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 83 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประเภทของบุคลากร โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.20 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.3.9** อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ 84 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	10.958	6	1.826	5.754**	0.000
	ภายในกลุ่ม	92.997	293	0.317		
	รวม	103.955	299			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 84 แสดงผลวิเคราะห์ความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 85

ตารางที่ 85 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD

ตัวแปร	อายุ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย						
			ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-14,999 บาท	15,000-19,999 บาท	20,000-24,999 บาท	25,000-29,999 บาท	30,000-34,999 บาท	35,500-44,999 บาท
ความคิดสร้างสรรค์	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.16			-0.67*	-0.83*	-0.86*	-1.13*	-1.83*
	10,000-14,999 บาท	3.68			-0.15*	-0.31*		-0.61*	-1.31*
	15,000-19,999 บาท	3.83	0.67*	0.15*				-0.46*	1.16*
	20,000-24,999 บาท	4.00	0.83*	0.31*					
	25,000-29,999 บาท	4.03	0.86*						-0.96*
	30,000-34,999 บาท	4.30	1.13*	0.61*	0.46*				
	35,500-40,000 บาท	5.00	1.83*	1.31*	1.16*	1.00*	0.96*		

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 85 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยวิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 0.67 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 0.83 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.31 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.13 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 0.61 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท 0.46 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สอนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.83 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.31 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.16 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 1.00 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท เท่ากับ 0.96 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1.3.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

#### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เช่น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยจะเสนอในภาพรวมเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

ตารางที่ 86 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	M	SD	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PSรวม	IM1	IM2	IM3	IM4	IM5	IMรวม
PS1	3.55	0.67												
PS2	3.66	0.69	0.719**											
PS3	4.00	0.71	0.458**	0.450**										
PS4	3.48	0.75	0.717**	0.734**	0.466**									
PS5	3.59	0.72	0.697**	0.726**	0.381**	0.831**								
PSรวม	18.29	2.69	0.858**	0.869**	0.661**	0.903**	0.875**							
IM1	3.89	0.57	0.523**	0.427**	0.284**	0.402**	0.371**	0.480**						
IM2	4.00	0.56	0.447**	0.568**	0.398**	0.502**	0.463**	0.571**	0.561**					
IM3	3.68	0.58	0.561**	0.599**	0.730**	0.621**	0.555**	0.727**	0.369**	0.411**				
IM4	4.16	0.56	0.308**	0.272**	0.181**	0.264**	0.335**	0.326**	0.522**	0.436**	0.207**			
IM5	4.10	0.55	0.435**	0.360**	0.367**	0.379**	0.356**	0.455**	0.514**	0.565**	0.370**	0.523**		
IMรวม	19.84	2.12	0.611**	0.587**	0.528**	0.583**	0.558**	0.687**	0.795**	0.795**	0.636**	0.718**	0.792**	
CR	3.84	0.58	0.385**	0.336**	0.292**	0.346**	0.306**	0.399**	0.439**	0.326**	0.320**	0.274**	0.362**	0.462**

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

PS 1 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ

PS 2 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการสร้างเสริมโอกาสก้าวหน้าในสายงาน

PS 3 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านความมั่นคงในองค์กร

PS 4 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตวิทยา

PS 5 หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กร

PS รวม หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม

IM 1 หมายถึง แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย

- IM 2 หมายถึง แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน  
 IM 3 หมายถึง แรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง  
 IM 4 หมายถึง แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ  
 IM 5 หมายถึง แรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่น  
 IM รวม หมายถึง แรงจูงใจภายในโดยรวม  
 CR หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์

จากตารางที่ 86 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.523

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.447

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.561

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในโดยรวม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.611









การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.558

นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.306

แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.439

แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ-เพลิดเพลิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.326

แรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.320

แรงจูงใจภายในด้านความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.274

แรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.362

แรงจูงใจภายในโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.462

### การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงงูใจภายใน มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

ตารางที่ 87 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	Beta	t	R <sup>2</sup> change
ค่าคงที่	1.418		5.031*	
แรงงูใจภายในโดยรวม	0.062 (1)	0.224	2.485*	0.213
การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้าน คำตอบแทนและระบบสวัสดิการ	0.134 (2)	0.153	2.386*	0.017
แรงงูใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำท่าย	0.185 (3)	0.181	2.166*	0.012
R	0.492			
R <sup>2</sup>	0.242			
Adjust R <sup>2</sup>	0.234			
F	4.694*			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 87 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรแรงงูใจภายในโดยรวมถูกจัดเข้าสู่สมการเป็นลำดับแรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.062 หมายถึง ถ้าตัวแปรแรงงูใจภายในโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.062 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 21.3 หรือมีค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.213 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านคำตอบแทนและระบบสวัสดิการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.134 หมายถึง ถ้าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านคำตอบแทนและระบบสวัสดิการเป็นทีมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.134 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 1.7 หรือมีค่า R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.017 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการ คือ แรงจูงใจภายในด้านสิ่งที่ทำทลายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.185 หมายถึง ถ้าแรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 1.2 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.012 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความคิดสร้างสรรค์} &= 1.418 + 0.062 (\text{แรงจูงใจภายในโดยรวม}) \\ &+ 0.135 (\text{การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ}) \\ &+ 0.154 (\text{แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ทำทลาย}) \end{aligned}$$



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความคิดสร้างสรรค์ มีความจำเป็นในการสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิผล งานวิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา
4. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 การศึกษาเชิงพรรณนา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาโดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.7 กลุ่มอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 กลุ่มสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.3 กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.3 กลุ่มประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.7 กลุ่มประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีทั้งหมด 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 กลุ่มสังกัดงานฝ่ายปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 74.7 กลุ่มประเภทของบุคลากรพนักงานสำนักพระราชวังคิดเป็นร้อยละ 48.7 กลุ่มอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.3

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา มีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์การ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 มีการรับรู้แรงจูงใจภายใน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 มีการรับรู้ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58

## 1.2 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด สังกัดงาน ประเภทของบุคลากร และอัตราเงินเดือน กับตัวแปรต่างๆ คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์

1.2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาเพศแตกต่างกัน มีการรับรู้สนับสนุนขององค์การ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 56 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงานในองค์การมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี เท่ากับ 2.53 มากกว่าอายุระหว่าง 31-35 ปี เท่ากับ 3.42 มากกว่าอายุระหว่าง 36-40 ปี เท่ากับ 2.87 มากกว่าอายุระหว่าง 41-45 ปี เท่ากับ 2.55 มากกว่าอายุระหว่าง 46-50 ปี เท่ากับ 2.17 และมากกว่าอายุระหว่าง 51-55 ปี เท่ากับ 3.21 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ โดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 5.12 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 6.10 มากกว่าระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 5.68 มากกว่าระดับปริญญาตรี เท่ากับ 4.98 และมากกว่าระดับปริญญาโท เท่ากับ 4.67 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการ ส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งหมด แตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 0-5 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 4.25

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 6-10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.46 บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 11-15 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้าน โดยรวมมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.20 บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 16-20 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.68 บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 21-25 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 4.30 บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 26-30 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมมากกว่าที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดระหว่าง 31 ปี ขึ้นไป เท่ากับ 3.98 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา ประเภทข้าราชการ มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทพนักงานสำนักพระราชวังเท่ากับ 2.05 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 1.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้ การสนับสนุนขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไป ทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มี อัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมากกว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 6.13 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาทเท่ากับ 7.08 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 6.10 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 5.25 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงูใจภายในโดยจำแนก ตามคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีเพศ แตกต่างกัน มีแรงงูใจภายในไม่แตกต่างกัน

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงูใจภายใน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงงูใจ ภายในไม่แตกต่างกัน

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี แรงงูใจภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหา ความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษา ระดับปริญญาเอก มีแรงงูใจภายใน โดยรวมมากกว่าบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 3.34 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 4.16 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับ อนุปริญญา เท่ากับ 3.39 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานใน โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกัน มีแรงงูใจภายในไม่แตกต่างกัน

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ทั้งหมดแตกต่างกัน มีแรงงูใจภายในไม่แตกต่างกัน

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีแรงงูใจ ภายในไม่แตกต่างกัน

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มี แรงงูใจภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหา

ความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทข้าราชการ มีแรงงูใจภายในโดยรวม มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 1.28 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 1.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีแรงงูใจภายในโดยรวมมากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 5.98 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 5.47 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 4.67 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 4.31 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-29,999 บาท เท่ากับ 3.69 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,000-34,999 บาท เท่ากับ 3.29 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์โดยจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เท่ากับ 1.23 มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เท่ากับ 1.02 และมากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือระดับอนุปริญญา เท่ากับ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน



บุคลาการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีสังกัดงานแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

บุคลาการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประเภทของบุคลาการแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลาการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาประเภทข้าราชการ มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง เท่ากับ 0.20 และมากกว่าประเภทลูกจ้างประจำ เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลาการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของ LSD พบว่า บุคลาการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000-40,000 บาท มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าบุคลาการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เท่ากับ 1.83 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท เท่ากับ 1.31 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท เท่ากับ 1.16 มากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,000-24,999 บาท เท่ากับ 1.00 และมากกว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,000-9,999 บาท เท่ากับ 0.96 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 1.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ คือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับแรงจูงใจภายในโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.687 การรับรู้การสนับสนุนขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.399

แรงจูงใจภายในโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.462

#### 1.4 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ มี 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรแรงจูงใจภายในโดยรวมถูกจัดเข้าสู่สมการเป็นลำดับแรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.062 หมายถึง ถ้าตัวแปรแรงจูงใจภายในโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.062 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 21.3 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.213 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการ คือ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.134 หมายถึง ถ้าตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการเป็นทีมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.134 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 1.7 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.017 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการ คือ แรงจูงใจภายในด้านสิ่งที่ท้าทายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.185 หมายถึง ถ้าแรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.185 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 1.2 หรือมีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.012 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความคิดสร้างสรรค์} &= 1.418 + 0.062 (\text{แรงจูงใจภายในโดยรวม}) \\ &+ 0.135 (\text{การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ}) \\ &+ 0.154 (\text{แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย}) \end{aligned}$$

## 2. อภิปรายผล

**สมมติฐานที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่แตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

**1.1** คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 88 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.2 อายุแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.5 ประสิทธิภาพการทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1.6 ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 88 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้การสนับสนุนของ  
องค์กร (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.1.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับ

**1.1.1 ด้านเพศ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา เพศชายและเพศหญิง มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะสภาพทางสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป มีการเปิดโอกาสให้เพศชายเพศหญิงมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงานเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรีษา หอมกรุ่น (2549) ที่พบว่า เพศแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรไม่แตกต่างกัน โดยให้เหตุผลว่า ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้การยอมรับความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ และงานวิจัยของ พลีพรรณ วงศ์เป็ง (2553) ได้กล่าวว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานชายไม่สูงกว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานหญิง

**1.1.2 ด้านอายุ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 56 ปี ขึ้นไป จะมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ อาจเป็นเพราะอายุแตกต่างกัน จะมีทัศนคติและมุมมองเกี่ยวกับองค์กรแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเดสและไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

**1.1.3 ด้านสถานภาพ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พณิพรรณ วงศ์เป็ง (2553) ที่พบว่า พนักงานสถานภาพ โสด ไม่มีภาระเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ทำให้มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่น้อยกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว

**1.1.4 ด้านระดับการศึกษา** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาระดับปริญญาจะมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสูงกว่าระดับการศึกษาอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีผลต่อการบรรจุประเภทของบุคลากร ซึ่งการบรรจุบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละประเภทจะมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่ต่างกัน

**1.1.5 ด้านประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน

**1.1.6 ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่ผ่านมาระยะเวลา 31 ปี ขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนองค์กรมากที่สุด เนื่องจากบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรระยะเวลา 31 ปี ขึ้นไป จะเป็นประเภทข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งสูงและอยู่ในระดับอัตราเงินเดือนที่สูง จึงทำให้รับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรได้มาก

**1.1.7 ด้านสังกัดงาน** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา สังกัดงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามประเภทที่บรรจุเท่ากันทุกสังกัดงาน

**1.1.8 ด้านประเภทของบุคลากร** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า ประเภทข้าราชการมีการรับรู้การสนับสนุนมากที่สุด เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานทางภาครัฐ จึงมีนโยบายการสนับสนุนประโยชน์แก่ประเภทข้าราชการมากที่สุด

**1.1.9 ด้านอัตราเงินเดือน** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้การ สนับสนุน (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือนที่สูงจะมีการรับรู้การสนับสนุนทางองค์การที่มากกว่าอัตราเงินเดือนน้อย ทั้งนี้เนื่องอัตราเงินที่สูงส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ซึ่งจะได้รับสิทธิและประโยชน์ที่มากกว่าประเภทบุคลากรอื่น ๆ มีสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชชุตดาตันดีเตชรัตน์ (2549) ได้กล่าวว่า พนักงานที่เงินเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนองค์การแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้มากจะมีประสบการณ์การทำงานและมีความสามารถมากกว่ารวมทั้งมีตำแหน่งที่สูง จึงทำให้มีความเข้าใจการรับรู้การสนับสนุนขององค์การได้มากกว่า

**1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่างกัน** มีแรงงูใจภายในที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 89 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับแรงงูใจภายใน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1. 2.1 เพศแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.3 สถานภาพแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.5 ประสบการณ์การทำงานใน โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงงูใจภายในแตกต่างกัน	ยอมรับ

**1.2.1 ด้านเพศ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากการเกิดแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของจิตที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของดีซี (Deci, 1972) ว่า เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่ามีความสามารถเมื่อทำกิจกรรมที่ทำหาย

**1.2.2 ด้านอายุ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะว่าแรงจูงใจภายในเป็นแรงกระตุ้นความท้าทายที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สัมฤทธิ์ของแมคเคลีแลนด์ (McClelland, 1961) ที่อธิบายว่า การจูงใจการทำงานเป็นความต้องการที่จะให้งานออกมาดีที่สุดตามที่ตั้งใจไว้

**1.2.3 ด้านสถานภาพ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากรแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล โดยธรรมชาติ สอดคล้องกับแนวคิดของไวท์ (White, 1959) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่ประสิทธิผลเป็นแหล่งพลังงานที่มีอยู่ในตัวบุคคลตั้งแต่กำเนิด ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการสมรส

**1.2.4 ด้านระดับการศึกษา** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจภายในมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญา ได้รับความศึกษาและเรียนรู้ที่มากจึงมีความสนใจในงานที่ทำหาความสามารถเพื่อแสดงประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดีซีและคณะ (Deci, 1975) พบว่า แรงจูงใจภายในในรูปแบบของความต้องการของบุคคล เพื่อความต้องการมีความสามารถ การลิขิตของตนเอง และการทำหาย ซึ่งอารมณ์เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน

**1.2.5 ด้านประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากรแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่เกิดจากแรงขับภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นความสนใจ เจตคติ ความคิด ความพอใจ จึงไม่เกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**1.2.6 ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่เป็นการแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจแบบปฏุนิยม ตามแนวคิดของ ไวท์ (White, 1959)

**1.2.7 ด้านสังกัดงาน** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากองค์การให้ความสำคัญเท่ากันทุกสังกัดงาน จึงทำให้เกิดแรงจูงใจภายในไม่แตกต่างกัน

**1.2.8 ด้านประเภทของบุคลากร** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน พบว่า ประเภทข้าราชการมีแรงจูงใจภายในมากที่สุด เนื่องจากประเภทข้าราชการมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าประเภทอื่น การได้รับมอบหมายงานท้าทาย รวมทั้งการรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการตัดสินใจ จึงมีผลทำให้มีแรงจูงใจภายในที่แตกต่างจากประเภทลูกประจำและประเภทพนักงานสำนักพระราชวัง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959) ที่กล่าวถึง นโยบายการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ที่เป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อปัจจัยจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน

**1.2.9 ด้านอัตราเงินเดือน** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจภายใน (โดยรวม) แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน พบว่า อัตราเงินเดือนระหว่าง 35,500-40,000 บาท มีแรงจูงใจภายในมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในระดับเงินเดือนระหว่าง 35,500-40,000 บาท จะมีประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นส่วนกระตุ้นแรงจูงใจภายในที่สำคัญทางจิตวิทยาที่บุคคลต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมที่ท้าทายมีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อมาบิล (Amabile, 1998) ได้เสนอว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยได้รับการกระตุ้นจากงานที่มีความสนใจในงานที่มีความท้าทาย ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เป็นแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์



**1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน**  
 ตารางที่ 90 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3.1 เพศแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.2 อายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.3 สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3.5 ประสบการณ์การทำงานใน โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.7 สังกัดงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3.8 ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3.9 อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน	ยอมรับ

**1.3.1 ด้านเพศ พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน** เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงมีบทบาทและสิทธิที่เท่าเทียมกัน จึงทำให้มีกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิลฟอร์ด (Guilford, 1967) ที่พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

**1.3.2 ด้านอายุ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่อายุแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีผลต่อสมองในการคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับไมเคิล เจ เคอร์ตัน (Micheal J. Kirton, 1989) ที่พบว่าอายุแตกต่างกัน ไม่ได้มีรูปความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน

**1.3.3 ด้านสถานภาพ** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่สถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน อาจเป็นเพราะสถานภาพการสมรสไม่ได้ส่งผลต่อกระบวนการทางความคิดสร้างสรรค์

**1.3.4 ด้านระดับการศึกษา** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน การวิจัยพบว่า การศึกษาในระดับปริญญามีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าระดับการศึกษาอื่น เนื่องจากมีประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่มาก จึงส่งผลต่อการใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาทำให้การริเริ่มและพัฒนาสิ่งต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ ออสบอร์น (Osborn, 1963) ได้กล่าวหาว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นจินตนาการการประยุกต์ เป็นจินตนาการที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหายุ่งยากที่ประสบอยู่ และงานวิจัยของ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2554) พบว่าระดับการศึกษาช่วยเพิ่มพูนความรู้ เปิดมุมมองที่กว้างและหลากหลายมากขึ้น ส่งผลต่อการสร้างศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้นด้วย

**1.3.5 ด้านประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่ประสบการณ์การทำงานในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ได้ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์

**1.3.6 ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมด** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมทั้งหมดแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน

**1.3.7 ด้านสังกัดงาน** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่สังกัดงานแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ปฏิเสธสมมติฐาน เนื่องจากลำดับการบังคับบัญชาและขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันจึงทำให้ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

**1.3.8 ด้านประเภทของบุคลากร** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน พบว่า ประเภทข้าราชการมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด เนื่องจากประเภทข้าราชการโดยส่วนใหญ่ จะมีการศึกษาในระดับปริญญาขึ้นไป จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์

**1.3.9 ด้านอัตราเงินเดือน** พบว่า บุคลากรในโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา ที่อัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกัน ผลวิจัยครั้งนี้ยอมรับสมมติฐาน ว่าอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน พบว่า อัตราเงินเดือนระหว่าง 35,500-40,000 บาท จะมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด เนื่องจากบุคคลที่อัตราเงินเดือนระดับนี้ จะอยู่ในประเภทราชการและมีการศึกษาระดับปริญญาขึ้นไป ซึ่งทั้งสองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

ความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ อมาไบล์ (Amabile, 2012) ที่พบว่า การทำงานในสภาพแวดล้อมที่สูงในการสนับสนุนจะมีแรงจูงใจภายในที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะสูงในการคิดสร้างสรรค์ โดยแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยได้รับการกระตุ้นจากงานที่มีความน่าสนใจและงานที่ท้าทาย ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เป็นแรงผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยที่สำคัญ องค์กรต้องมีการสนับสนุนในการสร้างสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายในที่ถาวร ด้วยการกระตุ้นจากงานที่ท้าทาย การให้รางวัล และการส่งเสริมทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่มีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความพึงพอใจและผลสำเร็จของงานเป็นแรงบันดาลใจ ให้เป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบวนการคิดสร้างสรรค์แล้วขยายตัวออกมาเป็นนวัตกรรมต่อไป

**สมมติฐานที่ 3** การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ 1) แรงจูงใจภายใน โดยรวม 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ 3) แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ตามแนวคิดของอมาบิลด์ (Amabile, 1998) คนจะมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด เมื่อรู้สึกมีแรงจูงใจหลักโดยความสนใจ ความพึงพอใจ และความท้าทายของการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดีซี (Deci, 1975) ได้กล่าวว่า บุคคลต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำ และเมื่อบุคคลสามารถที่จะทำกิจกรรมที่ท้าทายต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้น องค์การต้องเสริมสร้างหรือสนับสนุนบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้รางวัลที่มีคุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ การให้อิสระในการทำงานและการทำงานที่ท้าทาย การฝึกอบรมที่เน้นการเสนอความคิดใหม่ๆ และทักษะการแก้ปัญหาสำหรับความคิดสร้างสรรค์

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการบริหาร

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ คือ แรงจูงใจภายใน โดยรวม การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ และ แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย

ดังนั้น องค์การจึงควรใช้เป็นการสร้างวิสัยทัศน์และแนวทางกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศให้รู้สึกเกิดความพึงพอใจการทำงานและรักงานที่ทำ กระตุ้นการทำงานที่แปลกใหม่ โดยการที่องค์การต้องให้ความสำคัญและคุณค่าแก่บุคลากรด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งการให้การยกย่องให้เกียรติและให้อภัย เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุด้วยความสามารถ สร้างแรงบันดาลใจภายในให้เกิดเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้เป็นกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์

นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการในองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ ตามแนวคิดของอมาไบล์ (Amabile, 1998) ได้เสนอว่าผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรหลักที่มีความคิดเป็นเงินและเวลาด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากเป็นเรื่องที่ซับซ้อนในการพิจารณาตัดสินใจการให้เวลาในการทำงานและเงินให้ถูกกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าตัดสินใจผิดพลาดอาจจะส่งผลในกระบวนการคิดสร้างสรรค์ เมื่อเงินหรือค่าตอบแทนถูกนำเสนอในรูปแบบของการควบคุมที่นำไปสู่ความรู้สึกว่าถูกตัดสินใจ แต่ถ้าวินแสดงถึงรางวัลของการยืนยันความสามารถ จะทำให้รู้สึกถึงการชมเชยให้เห็นถึงคุณค่าในการทำงานและการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นความพึงพอใจและการกระตุ้นแรงจูงใจภายในที่คืออย่างหนึ่งโดยองค์กรต่อมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเชิงบวกในการทำงานให้เป็นกลไกการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องจนจนเกิดความสำเร็จเป็นนวัตกรรมขององค์กรขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ เช่น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค รูปแบบภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร

3.2.2 ควรขยายขนาดตัวอย่างการศึกษาให้ครอบคลุมไปทุกโครงการพระราชดำริ เช่น โครงการลูกพระดาบส โครงการชั่งหัวมัน ตามพระราชดำริ เป็นต้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แคทรียา มณีรัตน์. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกให้แง่ดี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน: กรณีศึกษาบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมชั้นนำแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลตามศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จริยา หอมกรุ่น. (2549). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง” .งานวิจัยส่วนบุคคลตามศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2546). “การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้าง ที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐฯ ตั้งกวดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จirnันท์ วงษ์ไทยวรรณ. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม.” งานวิจัยส่วนบุคคลตามศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล.” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ SPUC National Conference 2011 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2554.

จิตวดี เนียมสุวรรณ. (2554). “รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงกมล เปี่ยมสุกทรัพย์. (2554). “เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิชภา ปัญจมาวัฒนา. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” งานวิจัยส่วนบุคคลตามศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุชชดา ตันต์เตชรัตน์. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปิ่นธนา ลัมพขวา. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจภายใน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในโลกงานอุตสาหกรรมผลิตตู้เย็น กรณีศึกษา บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เปรมจิต คล้ายเพชร. (2548). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ พิรุณเนตร. (2551). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างาน ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร.” งานวิจัยส่วนบุคคลตามศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รชฎ ชยสดมภ์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วารสารกัลยาณมิตร มุลินีธรรมกาย. (2532). **โครงการส่วนพระองค์ส่วนจิตรลดา.**

ศิริชัย กาญจนวาที, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุขโข. (2555). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2549). **สุดยอดนวัตกรรมไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

อรพินท์ ออศิริชัยเวทย์. (2546). “การศึกษาลักษณะและความสัมพันธ์ของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ เชาวน์อารมณ์และความสำเร็จในการประกอบของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมเครื่องเขียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรพินท์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ์ และวิลาศลักษณ์ ชิวาลลี. (2542). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ เชาวน์ปัญญา และบุคลิกภาพห้าด้านตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคอร์ของบุคลากรทางการตลาดในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี พันธุ์มี. (2537). **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

## ภาษาต่างประเทศ

Amabile, T.M. (1998). How to kill creativity. <https://hbr.org/1998/09/how-to-kill-creativity>

Amabile, T.M. (2012). **Componential Theory of Creativity.** [www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-096.pdf](http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-096.pdf)

Blau, Peter M. (1964). **Exchange and Power in Social Life.** New York: Wiley.

De Bono, Edward. (1990). **Later Thinking for Management.** UK: Penguin Books.

Deci, E.L. (1975). **Intrinsic Motivation.** New York: Plenum Press.

Eisenberger, R. et al. (2001). “Reciprocation of Perceived Organizational Support.” **Journal of Applied Psychology.** 86 (1): 42-51.



- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., and Lynch, P. (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction." **Journal of Applied Psychology**. 82: 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Huntchison, S., and Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**. 71 (3): 500-507.
- Guildford, J. P. (1967). **The Nature of Human Intelligence**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Hutchison, Steven., and Garstka, Mary L. "Source of Perceived Organizational Support: Goal Setting and Feedback." **Journal of Applied Psychology**. 26 : 1361-1366, 1996.
- LaMastro, Vlerire. "Commitment and Perceived Organizational Support." [<http://www.Nationalforum.com/13lama-1.html>].
- Osborn, A.F. (1963). **Applied Imagination**. New York: Scibner' s.
- Shore, Lynn McFarlan. And Tetrick, Lois E. "A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**. 76: 637-643, 1991.
- Torrance, E.P. (1962). **Guiding Creative Talent**. NJ: Prentice.
- Torrance, E.P. (1973). **Encouraging Creative in the classroom**. Iowa: Wm C. Brown Company Publisher.
- Wallace, M.A. and N Kogan. (1973). "A New look at the Creativity-Intelligence Distinction." In *Creativity*. Edited by P.E Vernon. Great Britain: Pengvin.
- White, R.W. (1959). "Motivation reconsiered: The concept of competence." **Psychological Reviwe**, 297-333.
- Yoon, J., and Thye, S.R.. (2002). "A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support." **Work and Occupations**. 29: 97-124.





ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.107/ ๒๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๒๕ เมษายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล

ด้วย นางสาวชวีศา กาญจนรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ กรณีศึกษา โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัตตวงค์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น  
โทร. 0-28497502-3

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 0520.107/ 1๙๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ตำบลช้าง  
กรุงเทพฯ 10170

๑๘ เมษายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรินทร์ อินทรพรม

ด้วย นางสาวชวิตา กาญจนรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ กรณีศึกษา โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ตำบลช้าง  
โทร. 0-28497502-3

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 0520.107/1930



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑๔ เมษายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.รัชนิกา สายอุบล

ด้วย นางสาวชวิตา กาญจนรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ กรณีศึกษา โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น  
โทร. 0-28497502-3

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0 2849 7502 - 3 ภายใน 31203

ที่ ศธ 0520.107/ 193 | วันที่ 9 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

ด้วย นางสาวชวิตา กาญจนรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ กรณีศึกษา โครงการสวนพระองค์สวนจิตรลดา” และจำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธาทรทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล





ที่ ศธ 0520.107/ 1932

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี คลิ่งชัน  
กรุงเทพฯ 10170

๑๕ เมษายน 2557

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

ด้วย นางสาวชวิตา กาญจนรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อใช้ในการประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ กรณีศึกษา โครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา” จึงมีความประสงค์จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาในการทดลองเครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย คลิ่งชัน  
โทร. 0-28497502-3

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวชวิศา กาญจนรัตน์
ที่อยู่	13 ซอยกัลปพฤกษ์ 6 แยก 2 แขวงบางหว้า เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ
ที่ทำงาน	สำนักพระราชวัง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	งานจดหมายเหตุ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักพระราชวัง

