

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ASSOCIATED
WITH WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN TREASURY DEPARTMENT

กฤตติยา ชินเดช¹
วสันต์ สุกฤตกิจกาญจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 364 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ มีรายได้ไม่น้อยกว่า 20,000 บาท และอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูง 4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร กรมธนารักษ์

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

The purposes of this research are to study job motivation and the organizational commitment associated with the working efficiency of employees in the treasury department. A total of 364 useable questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, an independent t-test, One-Way Analysis of Variance and the Pearson product moment correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) the majority of treasury department employees were single females, aged 26 to 35, held a Bachelor's degree or equivalent, worked as government officers, earned an average monthly income lower than 20,000 Baht and had five years or less of work experience. Most employees had attitudes towards overall job motivation at a medium level, associated organizational commitment and working efficiency at a high level; (2) employees of different ages, education levels, work position, earned an average monthly income and work experience had different aspects of overall organizational loyalty with a significance of 0.05; (3) job motivation positively correlated with working efficiency and a statistical significance of 0.01 at high level; (4) associated organization commitment positively correlated with working efficiency with statistical significance of 0.01 and at a medium level.

Keywords: Job Motivation, Organizational Commitment, Treasury Department

บทนำ

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน สามารถประเมินผลการดำเนินงาน และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ โดยผู้บริหารจะต้องตั้งเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนและวางแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ คือ บุคลากรขององค์กร อันจะนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าและเติบโตได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจาก หากบุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และเต็มใจทุ่มเทใช้ความรู้ความสามารถนั้นในการทำงานให้กับองค์กร ก็จะทำให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพที่ดี ทั้งนี้ ยิ่งบุคคลใดปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะเวลาอันนานก็จะเกิดความชำนาญในงานนั้น ๆ จนมีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ งานเสร็จรวดเร็วขึ้น ผิดพลาดน้อยลง ประกอบกับการที่องค์กรมีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด และทำให้การทำงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากขึ้น รวมถึงมีการจัดฝึกอบรมความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีการเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ หรือแนวคิดที่แปลกใหม่ มาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้น อย่างไรก็ตาม องค์กรจะต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร

กรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลังที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจสำคัญที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ประกอบด้วย การบริหารจัดการที่ราชพัสดุ การประเมินราคาทรัพย์สิน การผลิตเหรียญกษาปณ์และบริหารเงินตรา และการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่า โดยมีการแบ่งบุคลากรในองค์กรหรือเจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งงาน เป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนฝ่ายและทุกตำแหน่งงาน และจะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และจาก

การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของกรมธนารักษ์ที่ผ่านมา ปรากฏว่า มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามตัวชี้วัด แต่จากการสังเกตและสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้บัญชาการและผู้ปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้มากกว่าตัวชี้วัดที่วางไว้ แต่เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับข้อจำกัดในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และอีกปัญหาหนึ่งที่ผู้วิจัยได้สังเกตเห็น พร้อมทั้งได้สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล พบว่า มีเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์จำนวนไม่น้อยที่ขอโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากกรมธนารักษ์ไป ปัญหาหรือเหตุผลข้างต้นทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็นได้ เนื่องจากเมื่อมีเจ้าหน้าที่ลาออกไป กรมธนารักษ์ต้องรับเจ้าหน้าที่คนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น แทนคนเดิม ต้องมีการเรียนรู้งานใหม่ และเจ้าหน้าที่คนใหม่ยังไม่มีประสบการณ์และความชำนาญ อาจทำให้งานเสร็จช้าลง และอาจเกิดความผิดพลาด ทำให้เกิดต้นทุนของเวลา และเนื่องจากการทำงานของกรมธนารักษ์มีความเกี่ยวข้องกันทุกส่วน หากส่วนใดส่วนหนึ่งปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลงได้

ผู้วิจัยจึงมองเห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้กรมธนารักษ์สูญเสียเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพไป ซึ่งปัญหาและเหตุผลนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็นได้ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กรตลอดไป และไม่คิดจะลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์กรต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานหลักในระบบการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อกรมธนารักษ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์
3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยอัครเดช ไม้จันทร์ กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพของงาน มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ สามารถนำมากำหนดแผนและนโยบายในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Struckman & Yammarino (2003) อ้างถึงใน ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ซึ่งกำหนดปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) หรือปัจจัยจูงใจ เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน กระบวนการปฏิบัติงาน เป็นต้น และปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) หรือปัจจัยแวดล้อม เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การเป็นที่ยอมรับ การเติบโต การมีอำนาจ เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ และ Struckman and Yammarino ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสุขกับงานที่ทำ และก้าวไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้ โดยอาจมาจากการที่องค์กรมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ให้เจ้าหน้าที่พึงพอใจ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เต็มใจที่จะใช้กำลังกาย กำลังใจ และความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) อ้างถึงใน ณีภรณ์พงษ์ สุภักดิ์เลิศ (2559) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มีหรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ทำให้ทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยสามารถใช้ประมาณอัตราการเข้า-ออกจากงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ การศึกษาความผูกพันขององค์กรจึงมีประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทำงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพทำงานให้กับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) อ้างถึงใน พงศธร ชูสุข (2561) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์ประกอบของแนวคิดดังกล่าวสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์

สูงสุด และนำพึงพอใจต่อการลงทุน 2) ปริมาณงาน คือ งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมและได้ผลกำไรมากที่สุด 4) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด โดยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน หรือความสามารถในการทำงาน ซึ่งผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด โดยองค์กรจะต้องมีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีคะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,953 คน โดยคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร ใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ จำนวน 364 คน

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 5 กลุ่ม ตามตำแหน่งงาน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ โดยเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประหยัดต้นทุน งานเสร็จตามกำหนดเวลา คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเป็นคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 16 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด โครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ศึกษาศาสตร์นิพนธ์ และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุง แก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชบัญชา, 2549) ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 หมายความว่า มีความเชื่อมั่นสูง

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 สถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร และการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 ความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.57 และการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือน ความก้าวหน้า และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 เงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.75 และความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.71 และด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.70 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาาราย ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 ปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 งานเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 และการประหยัด ต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการ ปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงาน ต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ อภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็มีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกันได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ต้องทำในแต่ละตำแหน่งงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่ายังไม่มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้านที่มากพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และอนุฉัตร ชำของ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากสถานภาพไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และสามารถแบ่งเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวิมล อ้นจันทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา พบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขาที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า อาจเนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงกว่าทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า มีวิธีการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับการศึกษาโดยรวมที่มากกว่าทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในระดับสูงกว่าต้องมีความรู้ ความสามารถ และการตัดสินใจที่ดีกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่ำกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อาจเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นสิ่งที่จูงใจให้เจ้าหน้าที่อยากปฏิบัติงานให้ดี โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่าโดยรวมจะมีตำแหน่งงานที่สูงกว่า จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และทักษะความรู้ที่มากกว่า ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ ศรีทองหนู (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อาจเนื่องจากระยะเวลาในการทำงานที่นานกว่าทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างลึกซึ้งมากกว่า เนื่องจากประสบการณ์ที่มีมานาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศานาธิป จันทร์สง่า (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เนื่องจาก เงินเดือนที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การทำงานที่มีความมั่นคงจะช่วยประกันความเสี่ยงจากการตกงาน ขาดรายได้ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีความมั่นคงได้ ไม่อยากลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่อยากปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 บุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปต้องการเติบโตในหน้าที่การงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าตนเองมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น มีความก้าวหน้ามากขึ้น เพื่อให้ได้ซึ่งผลตอบแทนที่มากขึ้น โดยจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสิตา งามวงศ์วาน (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยจะได้รับการยอมรับทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ เกิดการนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพราะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเจ้าหน้าที่มองว่าสวัสดิการที่ตนเองได้รับเปรียบเสมือนขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ควรค่ากับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ สะอาดเอี่ยม, สุวิตา พฤษภากรณ์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการจัดสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อย่างไรก็ตาม สมคิด บางโม (2551) ได้กล่าวว่า หลักสำคัญของ

การกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงาน หรือขยันทำงานนั้น จะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ สวัสดิการจึงไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่น การให้ความดีความชอบ รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น จึงสอดคล้องกับด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ในระดับต

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงาน ต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เนื่องจาก ความรู้สึกนึกคิดของคนในที่ทำงานที่ให้ความเชื่อถือ เชื่อมมั่น ไว้วางใจ ให้เกียรติต่อบุคคลนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้น ๆ เพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความยอมรับในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การทำงานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน เกิดการเรียนรู้และจดจำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ มากขึ้น ทำให้การทำงานต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนเองเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร เป็นการที่เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกว่าจะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะเห็นว่านั่นคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ควรจะทำและถือเป็นความจำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อย่างไรก็ตาม ผู้ใช้เว็บไซต์ Blockdit ในนาม The Columnist กล่าวถึงเหตุผลที่ลูกจ้างมักลาออกเนื่องจากทำงานมานานแต่มองไม่เห็นความก้าวหน้า ตำแหน่งไม่ขึ้น เงินเดือนไม่เพิ่ม และไม่มีโบนัส จึงเลือกลาออกไปหาโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งส่วนมากการลาออกไปทำงานใหม่ในสายงานเดิมมักจะได้อำนาจและรายได้ที่สูงกว่า และลูกจ้างหลายคนมองเห็นความสำคัญของความสมดุลในชีวิต หรือ Work-Life Balance เนื่องจากเวลางานรบกวนเวลาส่วนตัวมากเกินไป ประกอบกับผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่า จึงสอดคล้องกับด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อมอบความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยและอายุงานน้อยที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอ โดยจัดกิจกรรมภายในองค์กรผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ ระหว่างเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนและปรับเข้าหากันให้เกิดความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสในทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร รวมถึงมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เป็นการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์กรจึงควรสนับสนุนและให้โอกาสกับเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างมาตรฐานในการทำงานและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และได้ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล อาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริธง และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินตน์นงพงค์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และได้แก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คอยอบรมสั่งสอน รวมถึงทักษะอันเป็นประโยชน์ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดามารดา คุณอาปิว กรมธนารักษ์ รุ่นพี่ เพื่อนร่วมชั้นเรียนการจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 กลุ่มของหรรษาเมืองคอน และลูกจิบของย่าล ที่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ผลักดัน อดทน และให้กำลังใจกันเสมอมา รวมถึงมิตรภาพที่ดีที่มีให้กัน

ขอขอบพระคุณผู้ที่สละเวลาอันมีค่าที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สูงสุดกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยฉบับนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์ทั้งหลายจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ครอบครัว ครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจในทุกด้าน ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ทันธิกุล และชลภัศสรณ์ สิทธิรงค์ชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของบริษัท การเเมนท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ณัฐรัฐพงษ์ สุภักดิ์เลิศ. (2559). ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทิพวิมล อันจันทร์. (2561). การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พงศธร ชูสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระมหาณานิธิ จันท์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และอนุฉัตร ช่างอง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจ และการเมือง*, 5(1): 157-197.
- ยลดา สุขแสงจันทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการดำรงรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าม่าน จำกัด.
การค้นคว้าอิสระ วศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร
สายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and
normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1): 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*.
Sage publications.
- Plowman, E., & Peterson, C. (1989). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Struckman, C. K., & Yammarino, F. J. (2003). Managing Through Multiple Change Activities:-A Solution
to the Enigma of the 21st Century. *Organizational Dynamics*, 3(32): 234-246.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*. Harper & Row.