

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES
OF GOVERNMENT HOUSING BANK HEAD OFFICE

กิงกาญจน์ ไทยกิ่ง
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kingkarn Thaiking
Email : 6314154191@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 350 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ผลวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.502) และ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.550) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.612 ($R^2 = 0.612$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 61.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ABSTRACT

Research on factors affecting performance efficiency of employees of Government Housing Bank Head Office. The objective of this research was to study the motivation factors that affected the performance efficiency of employees of The Housing Bank Head Office. The samples were 350 Employees. They were selected through simple random sampling. The research was quantitative research. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for analysis, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of this research found that the majority of the respondents were female, aged between 25 - 30 years, had a bachelor's degree, employee position, and 5 - 10 years of working period. And results, It was found that the motivation factors for performance and performance efficiency were at the highest levels of there opinions ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.502) and ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.550) respectively.

The results of the hypothesis testing found that motivation factors that affected performance efficiency of employees of Government Housing Bank Head Office. The statistical coefficient level at 0.05. R square of the model was found as 0.612 showed that independent variables i.e. motivation factors for performance affected performance efficiency of employees of Government Housing Bank Head Office at 61.20 percent. When considered each factors found that there were 6 aspects of motivation factors i.e. company policy and administration, work success, reward and benefits, responsible for work, recognition and career path progress in work affected performance efficiency of employees of Government Housing Bank Head Office.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, Government Housing Bank Head Office

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทางด้านทรัพยากรบุคคลที่ดี และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และพร้อมปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมาก เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนมีความรู้ ความสามารถ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีการทำงานที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้พนักงานยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมากในการบริหารงานขององค์กร หากต้องการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรสามารถพิจารณาการจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีจูงใจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2496 เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยให้บริการสินเชื่อที่อยู่อาศัยและเงินฝาก ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,772 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าธุรกิจของธนาคารอาคารสงเคราะห์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยมีสาขาทั่วประเทศจำนวน 146 สาขา (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2565) การที่ธนาคารประสบผลสำเร็จจากผลการดำเนินงานมาโดยตลอดเนื่องจากมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจึงช่วยสร้างความสำเร็จให้กับธนาคาร โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารอาคารสงเคราะห์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และการวิจัยครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ที่สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 1,744 คน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ที่มีจำนวนแน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 326 คน แต่เนื่องจากต้องการป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
2. เพื่อนำผลวิจัยไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชลธิชา จำปาหวาย (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเทียบจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด การวัดความคุ้มค่าสามารถเปรียบเทียบได้จากเป้าหมายที่องค์กรวางไว้กับสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทรัพยากร ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Frederick Herzberg (1979) ได้เสนอว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีทั้งพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น และพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับในผลงาน ลักษณะรายละเอียดของงาน ความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจของพนักงาน และรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรในระยะยาว ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ภาวะการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพภาพความเป็นอยู่ และความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธนาคารอาคารสงเคราะห์

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช ทรงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2496 โดยให้เป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจ มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงการคลัง เจตนารมณ์สำคัญในการจัดตั้งเพื่อสนับสนุนทางการเงินให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย และมีพิธีเปิดธนาคารขึ้นในวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2496 ซึ่งถือเป็นวันเริ่มดำเนินการของธนาคาร

วิสัยทัศน์ (VISION)

ธนาคารที่ดีที่สุด สำหรับการมี “บ้าน”

พันธกิจ (MISSION)

ทำให้คนไทยมีบ้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อันดับแรก คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.397 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.155 การได้รับการยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.130 และนโยบายการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.112 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวมลณี สิทธิภูมิ (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ R^2 เท่ากับ 0.739 กล่าวคือ ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยการทำงานทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 73.90 โดยพบว่า ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ และผลตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิตรา สุวรรณ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 พิจารณารายด้านพบว่า ระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านรายละเอียดของงานที่ทำ ด้านการยกย่อง และด้านการเติบโตในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,744 คน ประกอบด้วย พนักงาน พนักงานอาวุโส หัวหน้างาน และผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 325.37 อย่างน้อยใช้ 326 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 350 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.502) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.519) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.571) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.592) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.603) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.577) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.607) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.597) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 1.083) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.561) ส่วนระดับความคิดเห็นระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.630) ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.550) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.578) รองลงมา ท่านใช้ทรัพยากร

ขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.639) และท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.667) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	0.202	0.190	3.387	0.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.131	0.134	2.238	0.026*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	-0.004	-0.009	-0.223	0.824
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (X_4)	0.135	0.141	2.150	0.032*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5)	-0.096	-0.110	-2.215	0.027*
ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (X_6)	0.022	0.024	0.357	0.721
นโยบายและการบริหารงาน (X_7)	0.207	0.217	2.894	0.004*
สภาพแวดล้อมการทำงาน (X_8)	-0.016	-0.017	-0.208	0.835
ความมั่นคงในการทำงาน (X_9)	0.128	0.137	1.773	0.077
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{10})	0.138	0.153	2.239	0.026*
ค่าคงที่	0.756		4.368	0.001*

$R = 0.783$, $R^2 = 0.612$, $SEE = 0.347$, $F = 53.57$, $Sig = 0.001$, $*P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.612 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ได้ร้อยละ 61.20 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = 0.217) ด้านความสำเร็จ

ในการทำงาน (Beta = 0.190) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Beta = 0.153) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.141) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.134) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = 0.110) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ และพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากหากองค์กรมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน มีโครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับสภาพงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน จะทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านนโยบายการบริหาร เนื่องจากมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานต้องการผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณิ หงส์วิจิตร, โสรยา สุภาผล และ เพ็ญพิชชา โพธากุล (2564) เรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากพนักงานต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องการให้สนับสนุนในการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนาอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากหากพนักงานมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และทันเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากทำให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากงานมีการท้าทายความสามารถอยู่เสมอ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีอิสระในการปฏิบัติงานและได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานของตนเอง และมีความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากทำงานกันเป็นทีม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชระ แยมชู (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากทำงานที่มีคุณภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด และองค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และปลอดภัย

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ มีการกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชระ แยมขู (2563) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการบริหารงานขององค์กรทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรมุ่งเน้นความสำเร็จของงานให้ทันตามเป้าหมายที่กำหนด และให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบผลสำเร็จ
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรควรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงาน เพื่อให้พนักงานเต็มใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรต้องมีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม และสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

6. ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และติดตามการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาที่กำหนด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านสุขภาพ ปัจจัยความภักดีต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชลธิชา จำปาหวาย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสัญญาจ้างรายปีของบริษัทผลิตสายไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2565). ข้อมูลอัตราค่าจ้างประจำเดือนมกราคม 2566. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2565). ข้อมูลและประวัติธนาคารอาคารสงเคราะห์, สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.ghbank.co.th>

นวมลณี สิทธิภูมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สุวรรณณี หงส์วิจิตร โสธยา สุภาพล และเพ็ญพิชา โปธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี. งานวิจัยตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- วิษณุ กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Frederick Herzberg. (1979). ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในพนักงานมีความพึงพอใจ
ในองค์กร. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.novabizz.net/management>.
- Taro Yamane. (1976). สูตร Taro Yamane สำหรับคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2566.
จาก <https://greedisgoods.com/taro-yamane>.