



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

Factors correlated to employee work efficiency Procurement Department,

Government Savings Bank (GSB), Head Office

ชวกรณ์ เพ็ชรตรา¹

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, Pooh_91496@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจ 2) ศึกษาระดับของปัจจัยค้ำจุน 3) ศึกษาระดับความพึงพอใจ 4) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงาน และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงาน การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.95, 0.98, 0.99 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2566 ถึงเดือน เมษายน 2567

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) ปัจจัยค้ำจุนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ในระดับสูง อย่างไรก็ตามความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับ ปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .926 .901 และ .597 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานธนาคาร



ABSTRACT

The objectives of this exploratory study were to 1) study the level of motivating factors, 2) study the level of hygiene factors, 3) study the level of satisfaction, 4) study the level of work efficiency, and 5) study the relationship between motivating factors, hygiene factors and satisfaction affecting the work efficiency of employees in the procurement department, Government Savings Bank (GSB), head office. The population used in the study included 92 employees of the procurement department, GSB, head office. Tools used to collect data include: questionnaire on motivating factors, hygiene factors, satisfaction, and work performance and analysis of tool quality by Cronbach's α -Coefficient was equal to 0.95, 0.98, 0.99 and 0.95, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. and inferential statistics, including Pearson correlation analysis. The study period is between November 2023 and April 2024.

The results of the study found that there are motivating factors in work performance. Overall, it is at a high level ($\mu = 3.96$). Hygiene factors overall performance were at a high level ($\mu = 3.94$). Level of job satisfaction overall, it was at a moderate level ($\mu = 2.95$) and the work efficiency of employees in the procurement department, GSB, head office, overall was at a high level ($\mu = 3.97$). As for the relationship between motivating factors and hygiene factors with the work efficiency of employees in the procurement department of GSB, head office, was at a high level. However, satisfaction has a moderate relationship with employee performance, with correlation coefficients of .926, .901, and .597, respectively, with statistical significance ($p < .05$).

Keywords: Satisfaction, work efficiency, bank employee



1. บทนำ

ปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคไร้พรมแดนหรือยุคกระแสโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยีอันเป็นผลมาจากการพัฒนาและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวองค์กรธุรกิจหรือแม้แต่องค์การภาครัฐต้องเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพสูง สามารถรับมือและแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะ “คน” คือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์, 2562) ซึ่งพนักงานหรือบุคลากรคือปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และแต่ละองค์กรต่างเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด เป็นกลไกหลักที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยองค์กรต้องพึ่งพาความรู้และความสามารถของบุคลากร นอกเหนือจากนั้นบุคลากรต้องมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรและมีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารทุกส่วนในองค์กรจะต้องค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทำงานของบุคลากรทั้ง เชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะการลบสิ่งปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรโดยรวม เพื่อดึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรออกมาอย่างเต็มที่ (สุวรรณทิพย์ ชัมวู้ง และธนาฯ ภูมิวิทยาธร, 2565) และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึงการทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่างบการเงิน ใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา (ชนะเอก เขี้ยวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริชญานิพนธ์, 2566)

ธนาคารออมสินเป็นผู้นำในการส่งเสริมการออม เสริมสร้างความสุขและความมั่นคงของประชาชน เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ธนาคารจึงให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันและมีความพึงพอใจต่อองค์กร การสร้างความสุขในการทำงาน และสมดุลกับชีวิตส่วนตัวของบุคลกร ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องของทุก ๆ ฝ่าย ที่จะต้องนำทรัพยากรทั้งหมดมาประสานและรวมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร จึงจะสามารถยืนอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าองค์กรคู่แข่งได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สุวรรณทิพย์ ชัมวู้ง และธนาฯ ภูมิวิทยาธร 2565) ฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดหาวस्तุและครุภัณฑ์ รวมทั้งที่ดินและสิ่งก่อสร้างในการปรับปรุงอาคารและก่อสร้างอาคารต่าง ๆ ของธนาคารออมสินทั่วประเทศ ตลอดจนดูแลซ่อมแซมบำรุงรักษาและจำหน่าย เมื่อหมดความจำเป็นต้องใช้งาน วस्तุหรือครุภัณฑ์นั้น ๆ นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัสดุ การจัดจ้าง งานต่าง ๆ ที่สร้างประโยชน์ให้กับธนาคาร เช่น การจ้างทำโฆษณาลงในสื่อต่าง ๆ จ้างทำของผลิตของที่ต้องใช้ภายในธนาคาร และในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น ดังนั้นพนักงานฝ่ายการพัสดุ คือปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของฝ่ายและเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุดเป็นกลไกหลักที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากบทบาทหน้าที่ของงานฝ่ายการพัสดุ จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน ก็จะทำให้ฝ่ายการพัสดุทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ



ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (อาภาวี เรืองรุ่ง, 2566) พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะพนักงานฝ่ายการพัสดุธนาคารออมสินจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน โดยผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางให้องค์กรนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาในปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (Population)

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุงาน 2 ปี ขึ้นไป และเป็นบุคคลที่ไม่ได้อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ โดยเป็นข้อมูลของประชากร ณ วันที่ 15 เดือน พฤศจิกายน ปี 2566 ในระดับตำแหน่งงานต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 3 และ 4 จะใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดระดับความ คิดเห็นตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในลักษณะประเมิน 5 ระดับ

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์โดยส่งแบบสอบถามเป็น Google form ให้กลุ่มพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และได้รับการตอบกลับมาจำนวน 89 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.73

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามของการวิจัยซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน หรือ Pearson's Correlation Coefficient ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) (Elifson 1990) ดังนี้

ช่วงค่า	ความหมาย
0	ไม่มีความสัมพันธ์
$\pm 0.01 - \pm 0.3$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$\pm 0.31 - \pm 0.70$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$\pm 0.71 - \pm 0.99$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
± 1	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีการตรวจสอบอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ในงานวิจัยนี้ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความรายข้อกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความรายข้อกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item objective congruence : IOC) มีค่าระหว่าง 0.67-1.0

2) การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานในฝ่ายอื่นของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกันกับฝ่ายการพัสดุ หลังจากนั้นจึงได้นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะมีค่าอยู่ ระหว่าง 0.00- 1.00 หากค่าถามข้อใดมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Cronbach 1951) จากการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ 0.95, 0.98, 0.99 และ 0.95 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

4. ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ผลการศึกษาดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 29.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.2 มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 48.3 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 40,000 บาท ร้อยละ 85.4 มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการร้อยละ 71. และ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 6 – 10 ปีร้อยละ 35.9



4.2 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$) โดยพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 3.96$) ในขณะที่ด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.87$) และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นราย ด้านพบว่า อันดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ($\mu = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 4.03$) ในขณะที่ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.79$) และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.95$) โดยพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.11$) รองลงมา ได้แก่ ด้านงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและพนักงานของธนาคารทุกฝ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\mu = 3.01$) ด้านการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ($\mu = 2.94$) ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 2.89$) ในขณะที่ด้านความภาคภูมิใจในงานที่ทำและการทำงานที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 2.87$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่มาก โดยประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.05$) รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลา ($\mu = 4.04$) และ ด้านคุณภาพงาน ($\mu = 3.98$) ในขณะที่ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ($\mu = 3.84$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน และ 3) ความพึงพอใจ ด้วยการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในแต่ละองค์ประกอบย่อยของตัวแปรดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ระหว่างองค์ประกอบย่อยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

องค์ประกอบย่อยตัวแปร	ประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงาน	0.937	<0.01	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.870	<0.01	สูง



องค์ประกอบย่อยตัวแปร	ประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความรับผิดชอบ	0.907	<0.01	สูง
ด้านลักษณะของงาน	0.857	<0.01	สูง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.853	<0.01	สูง
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและกฎระเบียบ	0.860	<0.01	สูง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.897	<0.01	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.796	<0.01	สูง
ด้านความสัมพันธ์	0.897	<0.01	สูง
ด้านค่าตอบแทน	0.803	<0.01	สูง
ด้านสถานะของอาชีพ	0.879	<0.01	สูง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.884	<0.01	สูง
ด้านชีวิตส่วนตัว	0.846	<0.01	สูง
ความพึงพอใจ			
ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	0.564	<0.01	ปานกลาง
การทำให้เป็นงานที่มีเกียรติ	0.587	<0.01	ปานกลาง
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.611	<0.01	ปานกลาง
การยอมรับจากหน่วยงานอื่น	0.604	<0.01	ปานกลาง
งานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและพนักงาน	0.607	<0.01	ปานกลาง
ของธนาคารทุกฝ่าย			
การมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทุกครั้ง	0.557	<0.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 องค์ประกอบย่อยของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค้ำจุนก็มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้



ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบาย และกฎระเบียบด้านชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและพนักงานของธนาคารทุกฝ่าย การยอมรับจากหน่วยงานอื่น การทำเป็นงานที่มีเกียรติ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และการมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทุกครั้ง ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุธนาคารออมสิน แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ตัวแปร	ประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	สหสัมพันธ์ P-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	.926	<0.01	สูง
ปัจจัยค่าจูน	.901	<0.01	สูง
ความพึงพอใจ	.597	<0.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .926 .901 และ .597 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ตามลำดับ

5. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของงานหรือการที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทำงานและมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จนั้นให้เกิดขึ้น ตามมาด้วยความรับผิดชอบในงาน โดยทั้งสองปัจจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และ เณลิมชัย อุทการ (2560) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r=0.81$) และ งานวิจัยของ วสวัตต์ สุตัญญามณี, กวิน อัสวฉัตร โรจน์ และวัชรภรณ์ อรานูเวชภักดิ์ (2561) พบว่า สิ่งแวดล้อม ในการทำงานดีและมีจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานจะยิ่งดีขึ้น ซึ่งงานของฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เน้นงานบริหารจัดการธุรกิจ ด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ตอบโจทย์และยกระดับธุรกิจในด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อเทคโนโลยี ปัจจุบัน ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานจึงเป็น สำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภรณ์ สุขโสม, ธนาญ ภู่วิทยาธร และอรรรณพงศ์ ลิ้มป้ากาญจนวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านรายได้และ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการวิจัยในด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพใน การทำงานของพนักงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) เนื่องจาก งานของฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีจำนวนมาก และเป็นงานที่ต้องทำตามระเบียบข้อบังคับของงานการพัสดุอย่าง เคร่งครัด ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย ปัทมา มงคลเคหา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ และธีรพรณ อึ้งภากรณ์ (2564) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี ศรีสุทธีวงษา (2552) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ อยู่ ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของหวางซือเยว่ และเนถาวรณ เนตรประดิษฐ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนประถมศึกษาตงหวานเมือง อวี๋หลิน มณฑลทกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีนพบว่าระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา มงคลเคหา ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ และธีรพรณ อึ้งภากรณ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาพบว่าความพึงพอใจมีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของ พนักงาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประสิทธิภาพการ ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิพร เจริญผ่อง (2552) พบว่า ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 10 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สมภรณ์ สุขโสม, ธนาญ



ผู้วิทยากร และอรรถพงษ์ ลิ้มปัทมาญจนวัฒน์ (2559) ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานของธนาคารจะมีแนวปฏิบัติในการทำงานและระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน โดยเฉพาะฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีระเบียบข้อบังคับการพัสดุที่เป็นแนวปฏิบัติอย่างชัดเจนและต้องทำงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในระดับมาก

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายการพัสดุ ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน มีข้อเสนอแนะผลที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1) ด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีองค์ประกอบย่อยของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงในภาพรวมและองค์ประกอบย่อย ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้ความสำคัญในการสร้างปัจจัยจูงใจให้แก่พนักงาน ควรจัดกิจกรรมพัฒนาปัจจัยจูงใจให้กับพนักงานทุกระดับตามองค์ประกอบย่อยให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรในอนาคตต่อไป และผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมและชัดเจน เพื่อเป็นการยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน

2) ด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีองค์ประกอบย่อยของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงในภาพรวมและองค์ประกอบย่อย ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อสร้างความผูกพันซึ่งกันและกันและช่วยให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเป็นทีมงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

3) ความพึงพอใจในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การทำเป็นงานที่มีเกียรติ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากหน่วยงานอื่น งานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและพนักงานของธนาคารทุกฝ่าย และการมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทุกครั้ง พบว่ามีระดับความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นเป็นข้อมูลสะท้อนให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ให้ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรสำหรับพนักงานทุกระดับในด้าน ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การทำเป็นงานที่มีเกียรติ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากหน่วยงานอื่น งานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและพนักงานของธนาคารทุกฝ่าย และการมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทุกครั้ง เพื่อพัฒนาเป็นค่านิยมองค์กรต่อไป

4) ผลของงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างหรือพัฒนา ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน และสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารได้รับรู้และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ พัฒนาหรือเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชัย อุทการ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการ ศึกษาศาสตรบัณฑิตศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 9(3) (กันยายน – ธันวาคม 2560), 457-473.
- ชนะเอก เขียวบางยาง และสุภาสิณี ประิญาณีพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(4) (กรกฎาคม - สิงหาคม 2566), 837-848.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพมหานคร.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร(ช.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ภาคนิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- ปัทมา มงคลเคหา, ณัฐวดี ดันติเศรษฐ, และธีรพรรณ อิงภากรณ์ (2564) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(4) (ตุลาคม-ธันวาคม 2564), 1-12.
- รัชนี ศรีสุทธีวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- วสวัตดี สุตินุญจามณี, กวิน อัครฉัตรโรจน์, และวัชรภรณ์ อรรณูเวชภัณฑ์. (2561). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ใน การประชุมวิชาการด้านการบินระดับชาติ ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร.
- วิรัชศักดิ์ อินทวงศ์, และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564) อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟรุททิวเมททอลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน). *Burapha Journal of Business Management, Burapha University*, 10(1) (January –June), 113-129.
- สมากรณ์ สุขโสม, ธนาญ ภู่วิทยาธร, และอรุณพงศ์ ลิ้มป้ากาญจนวัฒน์ (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 11(2) (กรกฎาคม-ธันวาคม 2559), 129-140.
- สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



- สิริพร เจริญผ่อง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 10 (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญญัตินิติศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุวรรณทิพย์ ชัมภูง, และธนาญ ภูมิวิทย์. (2565). ความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดชุมพร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- หวางซือเฮ่ว และนภววรรณ เนตรประดิษฐ์ (2566) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาดงหวนเมืองอู่หลิน มณฑลกวางสี สาธารณรัฐประชาชนจีน. วารสารสถาบันนักพัฒนาพระวิทยากร, 6(1) (มกราคม-มีนาคม), 97-109.
- อาภาวี เรืองรุ่ง (2566) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอกอฉกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1) (มกราคม-กุมภาพันธ์), 243-254.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Elifson, K. (1990). *Fundamental of social statistics*. Singapore: Mc Graw.