



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

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

กฤตติยา ชินเดช

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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



KRITTIYA CHINDET

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ของ

กฤตติยา ชินเดช

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์
ผู้วิจัย	กฤตติยา ชินเดช
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 364 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. เจ้าหน้าที่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ มีรายได้น้อยกว่า 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, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Title	JOB MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ASSOCIATED WITH WORKING EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN TREASURY DEPARTMENT
Author	KRITTIYA CHINDET
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Ph.D. Wasan Sakulkijkarn

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.

Keyword : Job motivation, Organizational commitment, Working efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล อาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริวง และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นงพงค์ ที่กรุณามาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และได้แก้ไขข้อบกพร่อง รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ คอยอบรมสั่งสอน รวมถึงทักษะอันเป็นประโยชน์ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว บิดามารดา คุณอาป๊ว กรมธนารักษ์ รุ่นพี่ เพื่อนร่วมชั้นเรียนการจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 กลุ่มของหรรยเมืองคอน และลูกจิบของย่าล ที่คอยให้การช่วยเหลือสนับสนุน ผลักดัน อดทน และให้กำลังใจกันเสมอมา รวมถึงมิตรภาพที่ดีที่มีให้กัน

ขอขอบพระคุณผู้ที่สละเวลาอันมีค่าที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สูงสุดกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยฉบับนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์ทั้งหลายจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ครอบครัว ครูอาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ และให้กำลังใจในทุกด้านที่ทำให้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้

กฤตติยา ชินเดช

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	๓
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	11
สมมติฐานการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	18
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	27
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	35
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมธนารักษ์ .....	46
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	52



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	60
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	60
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	60
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	68
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	75
ผลการวิเคราะห์.....	77
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา .....	77
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	92
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	117
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	119
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	119
ความสำคัญของการวิจัย .....	119
สมมติฐานของการวิจัย.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	120
การอภิปรายผล .....	131
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	141

บรรณานุกรม .....	142
ภาคผนวก.....	147
ผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	148
ประวัติผู้เขียน.....	155



## สารบัญตาราง

### หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ .....	5
ตาราง 2 กรอบอัตรากำลัง (ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563) .....	51
ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ .....	61
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	77
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	77
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	78
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	78
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน .	79
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้.....	79
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน .....	80
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์.....	80
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านเงินเดือน.....	81
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านความมั่นคง.....	82
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร.....	83
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านความก้าวหน้า.....	84

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	84
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านสวัสดิการ .....	85
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร.....	86
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านความรู้สึก .....	87
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง .....	87
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม .....	88
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์.....	89
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านการประหยัดต้นทุน.....	89
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา.....	90
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน .....	91
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน .....	92
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์.....	93
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิง .....	94

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test.....	95
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	96
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	96
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test.....	98
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test.....	99
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test.....	100
ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	101
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม .....	101
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test.....	103
ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	103
ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม .....	104
ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test.....	106
ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	107

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ที่ต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	107
ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test.....	109
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	110
ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	111
ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	112
ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	115
ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	117

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบอัตรากำลัง (ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563).....	1
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์ .....	50

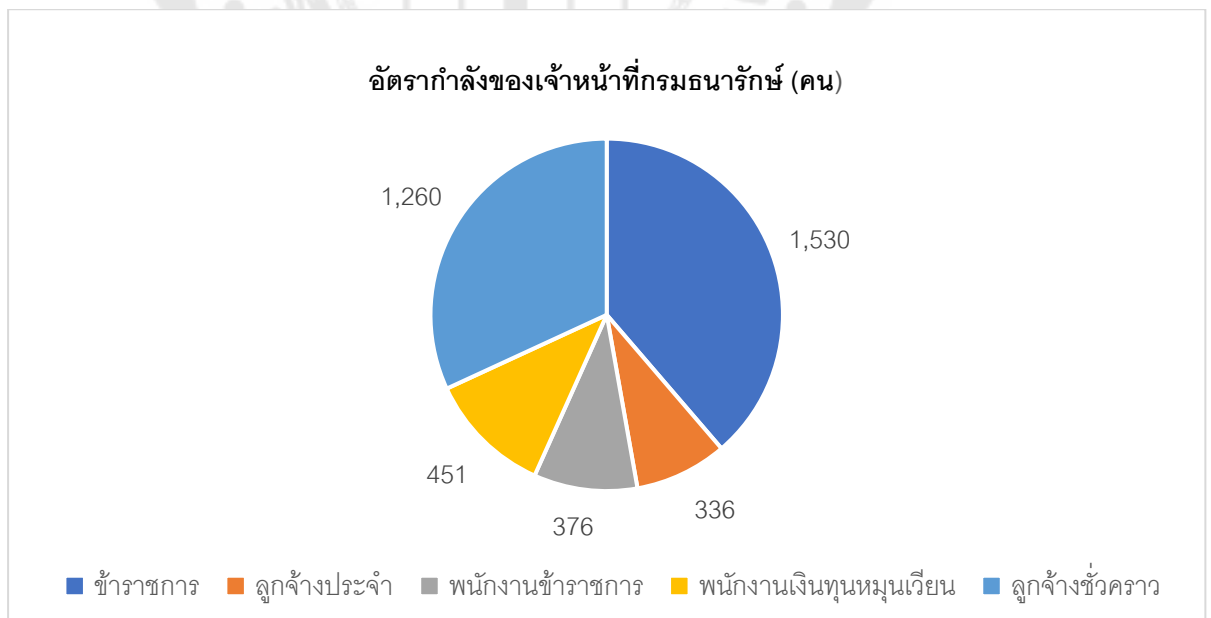


# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดกระทรวงการคลังที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยมีภารกิจสำคัญที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน ประกอบด้วย การบริหารจัดการที่ราชพัสดุ การประเมินราคาทรัพย์สิน การผลิตเหรียญกษาปณ์ และบริหารเงินตรา และการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่า โดยบริหารทรัพย์สินของประเทศให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีหน่วยงานส่วนกลางอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ 76 พื้นที่ ครอบคลุม 76 จังหวัด มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 4 สายงาน ประกอบด้วย ด้านที่ราชพัสดุ ด้านเหรียญกษาปณ์ ด้านบริหาร และด้านประเมินราคาทรัพย์สิน โดยด้านบริหารจะทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งข้อมูลจากกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563 ระบุว่ากรมธนารักษ์มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 3,953 คน โดยแบ่งเจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งงาน ได้เป็น 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 1,530 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 336 คน พนักงานข้าราชการ จำนวน 376 คน พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 451 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,260 คน รายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบอัตรากำลัง (ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563)

ที่มา : รายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ปี 2563



เนื่องจากกรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานที่มีความหลากหลายของภารกิจ จึงมีความแตกต่างหลากหลายของเจ้าหน้าที่ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ อายุ กรมธนารักษ์ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกด้าน ครอบคลุม 4 สายงาน และได้มีแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งงานให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ มีกลยุทธ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

โดยโครงการและแผนงานต่าง ๆ ของกรมธนารักษ์มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประชาชน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ในวงกว้าง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายจะต้องมีเจ้าหน้าที่หรือทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญเฉพาะในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ (กสิดา งามวงศ์วาน, 2553) และจากการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของกรมธนารักษ์ที่ผ่านมา ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามตัวชี้วัด แต่จากการสังเกตและสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานพบว่า เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้มากกว่าตัวชี้วัดที่วางไว้ แต่เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ของงานมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับข้อจำกัดในการปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่าอัตราการเข้าและออกของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บางตำแหน่งไม่สามารถดึงดูดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้ในระยะยาว เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านและมีความรู้ความสามารถได้ลาออกจากราชการไป และการที่กรมธนารักษ์ต้องรับเจ้าหน้าที่คนใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน ซึ่งเจ้าหน้าที่คนใหม่ต้องเรียนรู้งานใหม่ ส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่ดีเท่าที่ควร พร้อมทั้งได้สอบถามข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเกี่ยวกับปัญหาด้านบุคลากร พบว่า มีเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์จำนวนไม่น้อยที่มีความประสงค์ขอโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากรวมธนารักษ์ไป จึงมองเห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่มีคามผูกพันต่อองค์กร ทำให้กรมธนารักษ์สูญเสียเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านและมีความรู้ความสามารถไป ซึ่งปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นเป็นตัวแปรที่ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็นได้

จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะยาวด้วยความเต็มใจ ทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี และทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการส่งเสริมให้เกิด

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีคุณค่า และเกิดประสิทธิผลในระยะยาว เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองที่ทำให้เกิดความพึงพอใจก็จะแสดงพฤติกรรมในทางบวก จูซามาต ทันธิกุล และ ชลภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย (2560) หมายความว่า ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และเชื่อว่าการทำงานของตนเองมีความสำคัญต่อการก้าวหน้าต่อไปขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นอย่างสูงต่อการทำงานร่วมกับองค์กร มีความรักและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กรตลอดไป และไม่คิดจะลาออกจากองค์กรไปทำงานที่อื่น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์กรต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ พร้อมทั้งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจ ทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถที่มีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเสริมสร้างความผูกพันให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับกรมธนารักษ์ในระยะเวลาอันยาวนานที่สุด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจหลักสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรและสร้างความผูกพันกับเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และสิ่งที่สำคัญขององค์กรควรพิจารณาถึงเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถจะทำให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดให้กับองค์กร (วรัญญา ผลดี, 2554)

ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานหลักในระบบการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่

ของกรมธนารักษ์ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อกรมธนารักษ์ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

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

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ได้อย่างเหมาะสม
2. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานหลักในการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์
3. เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์และเสริมสร้างความผูกพันให้เจ้าหน้าที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับกรมธนารักษ์ตลอดไป

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ 76 พื้นที่และหน่วยงานส่วนกลาง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,953 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 1,530 คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน 336 คน พนักงานข้าราชการ จำนวน 376 คน พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 451 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,260 คน (ข้อมูลจากรายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563)

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จากเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ 76 พื้นที่ และหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 5 ตำแหน่งงาน ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่รวมทั้งสิ้น 3,953 คน โดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นแบบ Probability Sampling เนื่องจากรู้จำนวนประชากรที่แน่นอน โดยแบ่งประชากรออกเป็น 5 กลุ่ม ตามตำแหน่งงาน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยการสุ่มแบบ Quota Sampling ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่ม และทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 ชุด

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

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

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	1,530	140
ลูกจ้างประจำ	336	31
พนักงานข้าราชการ	376	35
พนักงานเงินทุนหมุนเวียน	451	42
ลูกจ้างชั่วคราว	1,260	116
รวมทั้งสิ้น	3,953	364

ที่มา : รายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ปี 2563

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

## ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

#### 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

##### 1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

##### 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี

1.1.2.2 26 – 35 ปี

1.1.2.3 36 – 45 ปี

1.1.2.4 46 – 55 ปี

1.1.2.5 55 ปี ขึ้นไป

##### 1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง

##### 1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 ข้าราชการ

1.1.5.2 ลูกจ้างประจำ

1.1.5.3 พนักงานข้าราชการ

1.1.5.4 พนักงานเงินทุนหมุนเวียน

1.1.5.5 ลูกจ้างชั่วคราว

##### 1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.6.1 น้อยกว่า 20,000 บาท

1.1.6.2 20,001 – 30,000 บาท

1.1.6.3 30,001 – 40,000 บาท

1.1.6.4 40,001 – 50,000 บาท

1.1.6.5 50,001 บาท ขึ้นไป

1.1.7 อายุงาน

1.1.7.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี

1.1.7.2 6 – 10 ปี

1.1.7.3 11 -15 ปี

1.1.7.4 16-20 ปี

1.1.7.5 20 ปี ขึ้นไป

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 เงินเดือน

1.2.2 ความมั่นคง

1.2.3 กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

1.2.4 ความก้าวหน้า

1.2.5 การเป็นที่ยอมรับ

1.2.6 สวัสดิการ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

1.3.1 ด้านความรู้สึกรัก

1.3.2 ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 การประหยัดต้นทุน

2.2 งานเสร็จตามกำหนดเวลา

2.3 คุณภาพของงาน

2.4 ปริมาณงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กระตุ้นให้คนกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งคนที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งใจทุ่มเทร่างกายแรงใจในการกระทำบางอย่างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สำเร็จ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่จะไม่มีความพยายามที่จะกระทำสิ่งใดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สำเร็จ และอาจล้มเลิกการกระทำนั้นลง (เพลินพิศ วิบูลย์กุล, 2558) และ Walters (1978:218) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่อยู่ในใจหรือในความคิดของคนนั้น ๆ มีผลทำให้คนนั้นต้องกระทำหรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล

ความผูกพันองค์การ (organizational commitment) ได้จำแนกตามมุมมองของนักวิชาการได้ 2 ประเภท คือ ความผูกพันองค์การในที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์การ เป็นความต้องการที่จะผูกพัน (want to) และความผูกพันองค์การที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็นต้องผูกพัน (need to) (อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์, 2561) โดย Mowday, Porter, and Steers (1982) อธิบายว่าความผูกพันองค์การ คือ การที่บุคลากรในองค์กรต้องการที่จะมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีเป้าหมายและค่านิยมเดียวกัน โดยใช้ความรู้ ความสามารถทั้งหมดที่มีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ และต้องการ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป

ประสิทธิภาพ คือ ผลการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดผลกำไร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ได้รับประโยชน์เกิดความพึงพอใจ ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ได้รับบริการ โดยพิจารณาจาก ความเท่าเทียมกัน ความรวดเร็ว ทันเวลา ความเพียงพอ ความต่อเนื่อง และความก้าวหน้า เป็นต้น John D Millet (1954)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลมีความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทกับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ และปฏิบัติงานได้สำเร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน โดยสรุป บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากการฝึกฝน การมีความรับผิดชอบ และใส่ใจในงานที่ทำ รวมถึงมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรที่กำหนดไว้ หรือดียิ่งขึ้น ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคล หรือความสามารถของบุคลากร ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กนกพร ทองคง, เพ็ญพิชชา เจอะแก้ว และคณะ, 2563)

เจ้าหน้าที่ คือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของบุคคลภายในองค์กร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว

ข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน

พนักงานข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547)

ลูกจ้างประจำ คือ ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ลูกจ้างชั่วคราว คือ ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526)

พนักงานเงินทุนหมุนเวียน คือ พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จ้างจากเงินทุนหมุนเวียนเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับภารกิจของทุนหมุนเวียน

ทุนหมุนเวียน คือ กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุน ทุนหมุนเวียน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีกฎหมายตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2557)

เงินเดือน คือ จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเป็นค่าตอบแทนการจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ โดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงาน

ความมั่นคง คือ สภาพของการทำงานที่ทำให้ตัวเองมีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือตรงตามความต้องการของตัวเอง

กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร คือ แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้า คือ การพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยเกิดจากการกระทำที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น นับเป็นการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าหมายความรวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การมีอำนาจในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบมากขึ้น และการได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540)



การเป็นที่ยอมรับ คือ ความรู้สึกนึกคิดของคนในที่ทำงานที่ให้ความเชื่อถือ เชื่อมั่นไว้วางใจ ให้เกียรติ ต่อบุคคลนั้น อันจะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้น ๆ เพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความยอมรับในที่ทำงาน

สวัสดิการ คือ สิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่บุคลากรขององค์กรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำ โดยองค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรขององค์กร ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมากขึ้น และรู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความมั่นคง

ความรู้สึกร่วม คือ ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

การทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง คือ ความผูกพันที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงสิ่งที่ดีอาจสูญเสียไปหากออกจากองค์กร

บรรทัดฐานทางสังคม คือ แนวทางหรือวิถีทางของการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทางสังคม ตามความคาดหวังของกลุ่ม หรือตามค่านิยมของสังคมนั้น ๆ (พจนานุกรม ศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2532) และในปี 2547 ผศ.ดร.ดิเรก นุ่นกล้า กล่าวว่า บรรทัดฐานทางสังคม คือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผน พฤติกรรมหรือค่านิยมที่สังคมกำหนดให้บุคคลยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นมาตรฐาน ว่าการกระทำใดถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร ยอมรับได้หรือยอมรับไม่ได้ บรรทัดฐานจึงเป็นวัฒนธรรมเชิงสัญลักษณ์ชนิดหนึ่งที่คนในสังคมกำหนดขึ้น และรับรู้ร่วมกัน เพื่อให้บุคคลอยู่ในกรอบแนวทางการแสดงออกในรูปแบบที่ถูกต้องดีงาม

การประหยัดต้นทุน คือ การที่องค์กรทำให้ต้นทุนในการทำงานนั้นลดลง อาจหมายถึงเงินหรือทรัพยากรที่สูญเสียไปในการผลิตหรือการให้บริการ โดยที่ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับส่วนอื่นได้

งานเสร็จตามกำหนดเวลา คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบ

คุณภาพของงาน คือ คุณภาพจะมีความเหมาะสมกับการใช้งาน (Juran, 1964) การเป็นไปตามความต้องการหรือสอดคล้องกับข้อกำหนด รวมถึงการประหยัดที่สุด มีประโยชน์ในการใช้งานสูงสุด และสร้างความพึงพอใจให้กับเจ้าของผลงานหรือบริษัทอย่างสม่ำเสมอ (Ishikawa, 1985) โดยสรุปคุณภาพของงาน คือ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อดำเนินการกระบวนการใด ๆ ให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขึ้นมา (บริษัท สตัดดิษฐ์ จำกัด, 2564)

ปริมาณงาน คือ ขนาดของงานหรือจำนวนความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในหน่วยงานนั้น ๆ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

##### ลักษณะทางประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- อายุงาน

(อัศวเดช ไม้จันทร์, 2560)

##### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- เงินเดือน
- ความมั่นคง
- กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร
- ความก้าวหน้า
- การเป็นที่ยอมรับ
- สวัสดิการ

(Struckman and Yammarino, 2003 อ้างถึงใน ยลดา สุขแสงจันทร์, 2561)

##### ความผูกพันต่อองค์กร

- ด้านความรู้สึก
- ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง
- ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

(Allan and Meyer, 1997 อ้างถึงใน ณัฐฐิพงษ์ สุภักดิ์เลิศ ,2559)

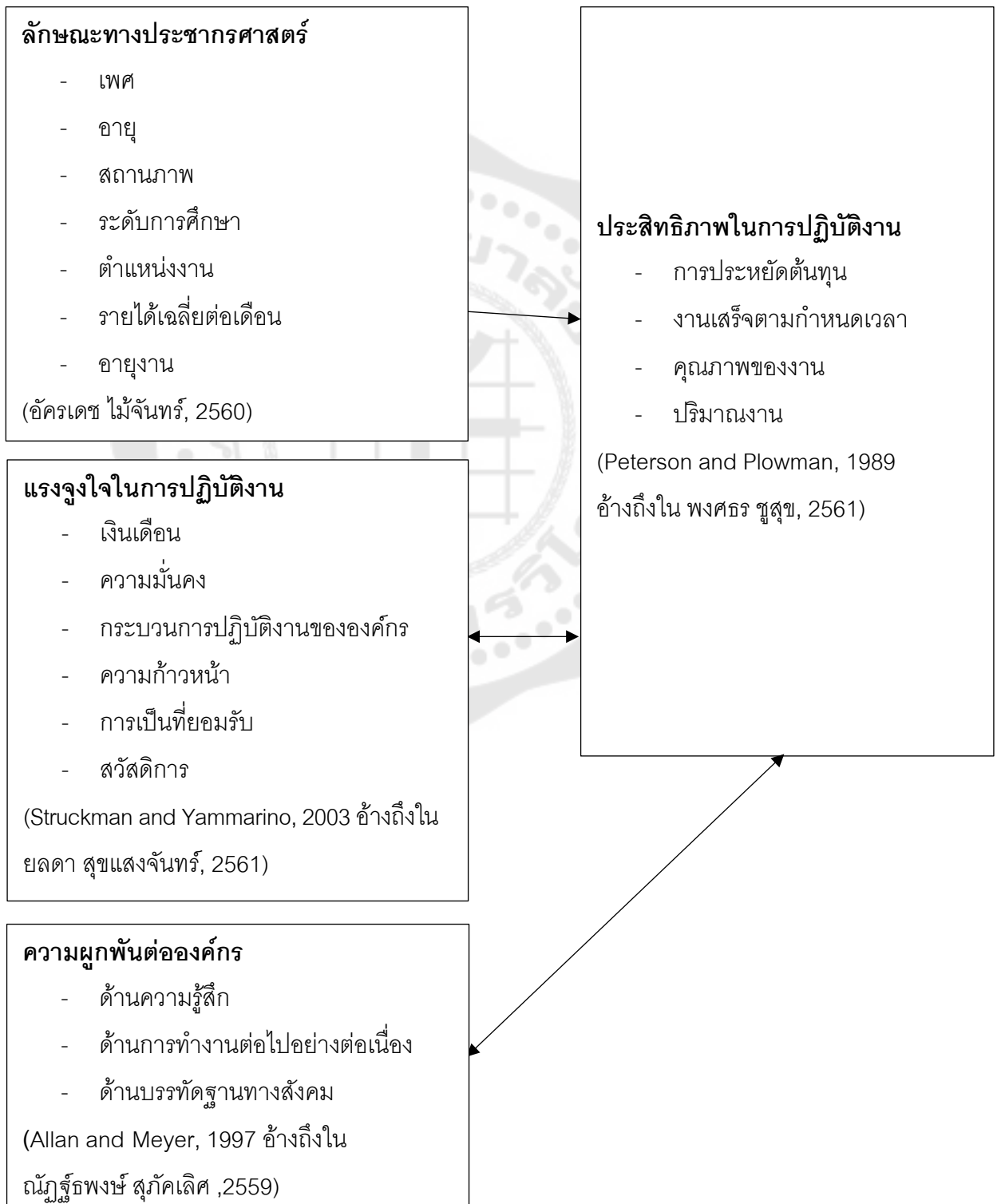
#### ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

##### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- การประหยัดต้นทุน
- งานเสร็จตามกำหนดเวลา
- คุณภาพของงาน
- ปริมาณงาน

(Peterson and Plowman, 1989

อ้างถึงใน พงศธร ชูสุข, 2561)



### สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงาน ขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมธนารักษ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ระบุว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือชีวประวัติของแต่ละบุคคลเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความอาวุโสในงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) ผู้คนจะมีความเข้าใจว่าอายุที่เพิ่มขึ้นของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ความสามารถในการทำงานของบุคคลเหล่านั้นลดลง แต่เนื่องจากอายุที่เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีประสบการณ์ในการมากกว่า ทำให้สามารถทำงานได้รอบคอบ รวดเร็ว และผิดพลาดน้อยกว่า จากความชำนาญ ผู้ที่มีอายุมากกว่าจึงอาจจะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับเงินเดือนหรือสวัสดิการที่มากขึ้น

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่า เพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากในเรื่องความสามารถในการทำงาน โดยรวม และจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีความเป็น

ผู้ตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and job performance) ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อการทำงาน แต่งานวิจัยบางส่วนรายงานว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสจะมีความพึงพอใจในงานและมีความรับผิดชอบต่องานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด รวมถึงมีอัตราการลางาน และลาออก น้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. ความอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) พนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาาน หรือมีความอาวุโสในองค์กรมากกว่า รวมถึงมีความผูกพันและพอใจในงานมากกว่า โดยจะสามารถทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร เนื่องจากความชำนาญและประสบการณ์ที่มีมานาน ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงาน จะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านบุคคล และตัวแปรนี้ใช้เป็นเครื่องมือที่สามารถบอกรูปปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 11 ด้าน คือ

1. ประสบการณ์ ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยคนที่ทำงานมานานจนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำจะเกิดความพึงพอใจกับงานนั้นและทำให้อยากทำงานออกมามีประสิทธิภาพ

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายงานจะกล่าวว่าเพศไม่ได้มีผลกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ลักษณะงานก็อาจทำให้มีผลต่อความสัมพันธ์ของเพศกับความพึงใจ รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ และความต้องการทางด้านเงินด้วย ซึ่งงานที่ต้องใช้ความประณีตและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อน มักจะเป็นเพศหญิงที่จะมีความอดทนที่จะทำงานมากกว่า

3. จำนวนสมาชิกในการรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งในกลุ่มจะต้องรวมไปด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายแตกต่างกันไป และมีความสามัคคี เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน

4. อายุ แม้จะไม่มีผลต่อการทำงานที่ชัดเจนมากนัก แต่อายุที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานอาจมีผล กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมากกว่า อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและรูปแบบของงาน

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลางานจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำนอกเวลางาน หรือในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เพราะความรู้สึกถึงการพักผ่อนหรือการสังสรรค์กับผู้อื่น กล่าวคือ การทำงานในเวลางานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่า

6. เซวาร์ปัญหา ปัญหาเรื่องเซวาร์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและรูปแบบของงานที่ทำ ในงานบางรูปแบบไม่พบความแตกต่างของทักษะกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่รูปแบบงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน เช่น พนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งมักจะเบื่องานง่ายและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในบริษัทนั้น ซึ่งบุคคลนั้นมีทักษะหรือเซวาร์ปัญญาในระดับสูง ทำให้มีความรู้สึกว่างานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถ

7. การศึกษากับความพึงพอใจการทำงาน งานวิจัยส่วนหนึ่งรายงานว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ โดยมีงานวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับนักวิชาการ วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ พบว่า มีความพึงพอใจในอาชีพสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

8. บุคลิกภาพ สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเกี่ยวกับความเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

9. ระดับเงินเดือน เงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องพยายามที่จะไปทำงานนอกเวลาเพิ่ม เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ นั่นคือ เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดหาปัจจัยที่สำคัญแก่การดำรงชีวิต

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล แรงจูงใจจากปัจจัยของพนักงานจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ทำงานที่ตนเองสนใจและมีความถนัดในงานนั้น ๆ จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า และทำงานด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง ทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน และเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ส่งผลให้งานที่มีประสิทธิภาพ

สมยศ แยมเพื่อน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน สำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตแตกต่างกัน

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคคล คือข้อเท็จจริงหรือคุณลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะเฉพาะเหล่านั้นจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่างที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลนั้น ความแตกต่างกันในลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรที่กล่าวมานี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ รวมถึงความสนใจและแรงจูงใจ ดังนั้น ตัวแปรที่กล่าวมาจะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในรูปแบบและลักษณะที่แตกต่างกัน

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้รายงานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีรายละเอียดว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ตำแหน่งปฏิบัติการจะทำหน้าที่ปฏิบัติ ส่วนผู้จัดการฝ่ายจะต้องมีหน้าที่วางแผน กำหนดนโยบายการทำงาน ทำให้มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมเกียรติ แก้วหอม (2555) อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. Demographic Characteristics เกี่ยวกับด้านเพศ อายุ สัญชาติ
2. Competence Characteristics เกี่ยวกับความถนัด ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะได้มาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์
3. Psychological Characteristics เกี่ยวกับด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคติ วัฒนธรรม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีความพร้อมจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน รวมทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง องค์ประกอบของการบริหารองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจ เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพ

ของงาน อัครเดช ไม้จันทร์จึงได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใด ลักษณะหนึ่งที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รายละเอียด ดังนี้

1. เพศ ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. อายุ ที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
3. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่ได้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเสมอไป
5. ตำแหน่งงาน โดยภาพรวมตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งไม่ได้มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
7. อายุงาน โดยภาพรวมผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ไม่ได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้อธิบายว่า ชำนาญการที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า สำหรับด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของอัครเดช ไม้จันทร์ ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพ



ของงาน มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ สามารถนำมากำหนดแผนและนโยบายในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Andreas (1970) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์

Brown (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความคิดซึ่งเป็นแรงขับอยู่ภายในประกอบไปด้วย อารมณ์ความปรารถนา ซึ่งเป็นเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาที่มีปริมาณมากน้อยไม่เท่ากัน

Lovell (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจว่าหมายถึงวิธีการชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามปฏิบัติกรอย่างหนึ่งเพื่อสนองความต้องการบางอย่างให้ตรงกับเป้าหมาย

Domjan (1996) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคลให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือตัดสินใจเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Berelson และ Steiner (1964) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า สิ่งชักจูงอันหนึ่งนั่นก็คือสถานการณ์ภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหว แล้วนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามช่องทางภายใต้การนำของเป้าหมาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการ Existence (ความอยู่รอด) Relatedness (ความสัมพันธ์) Growth (ความเจริญก้าวหน้า) Theory (ความเจริญก้าวหน้า) หรือ ERG ของ Alderfer (1969) ว่า ทฤษฎี ERG เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจ โดยไม่ได้พิจารณาลำดับความต้องการ ทั้งนี้ ความต้องการแต่ละอย่างหรือแต่ละลำดับอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดของบุคคลที่ต้องการต่อร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ องค์กรจึงควรให้ผลตอบแทนเจ้าหน้าที่ตามความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ เช่น เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R) เป็นการที่บุคคลต้องการมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง นำไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก

3. ความต้องการความก้าวหน้า (G) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการให้ชีวิตประสบความสำเร็จ ความรู้สึกได้รับการชื่นชม การเป็นผู้นำ องค์กรจึงควรสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจและมีความสามารถได้รับความก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือให้รับผิดชอบงานในระดับสูงอันจะเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของบุคลากรผู้นั้น

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เสนอว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจจากความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอหรือความต้องการในการอยู่รอด ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือความต้องการด้านความสัมพันธ์ และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์หรือต้องการความก้าวหน้า นอกจากนี้ Alderfer ยังค้นพบว่าลำดับของความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการได้รับความเคารพนับถือหรือความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความรู้สึกสร้างสรรค์ ซึ่งถือเป็นความต้องการความเจริญก้าวหน้า ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการทางร่างกาย ในขณะที่ทฤษฎีของ Maslow เสนอว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด

กันตยา เพิ่มผล (2551) ได้กล่าวถึง แนวคิดความสำคัญของแรงจูงใจของ Kinicki & William ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องทำงานในองค์กร (Doing your organization) เป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารต้องการพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์กร

2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี (Stay with your organization) ไม่ว่าจะในช่วงเวลาที่สภาพเศรษฐกิจขององค์กรจะดี หรือไม่ก็ตามองค์กรก็ต้องใช้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป

3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย (Show up for work at our organization) ในองค์กรหลายแห่ง การขาดงาน หรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงาน คือพฤติกรรมที่องค์กรไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีหน้าที่ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Perform better for your organization) องค์กรต้องการพนักงานที่มีความสามารถที่แท้จริง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น (Do extra for your organization) ส่วนใหญ่องค์กรมีความคาดหวังให้พนักงานทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง การตัดสินใจว่าผู้บริหารมีคุณภาพเพียงใด วัดได้จากการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากได้รับการกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชา สำหรับพนักงานจะมองว่าตนเองจะพึงพอใจหรือได้รับการตอบสนองจากแรงจูงใจของผู้บริหารหรือไม่ ฉะนั้นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานคือการตอบสนองความต้องการของแต่ละคน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วประสิทธิภาพการทำงานก็จะเกิดขึ้น

Levine and Moreland (2002) ศึกษาถึงการโต้ตอบของกลุ่มพนักงานที่มีความจงรักภักดี และไม่มี ความจงรักภักดี พบว่าความสัมพันธ์ของบุคคลและสมาชิกในกลุ่มอาจมีผลต่อการตอบสนองต่อการตัดสินใจจะอยู่หรือลาออก เพราะความสัมพันธ์เหล่านี้มีอิทธิพลทางสังคมในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งถ้าพนักงานไม่มีสัมพันธ์ภาพในกลุ่มจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

อนิซวัง แก้วจันทน์ (2552) ได้อธิบายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ซึ่งได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา ชื่อว่า Hierarchy Needs Theory โดย Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด

Maslow เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า Hierarchy of Needs ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ ความต้องการด้านร่างกาย เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สองของ Maslow หลังจากที่ต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะถูกระงับ ซึ่งเป็นความต้องการความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่ต้องการความมั่นคง ไม่เสี่ยงต่อการเจอผลกระทบที่ไม่ดี โดยหมายรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม หมายถึงความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน และการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียง และการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดของบุคคล โดยต้องการโอกาสที่จะเติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้ตนเองสมหวังในเป้าหมายของชีวิตตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ ซึ่งบุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสำเร็จในชีวิต จะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ ได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ทำให้ทราบว่า ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนที่แน่นอน จากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ และการที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้

สุขสรรค์ รตเวสสนันท์ (2553) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการคือการจัดสวัสดิการให้แกพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความมั่นคงในชีวิตอันจะส่งผลสูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดสวัสดิการจัดขึ้นในหลากหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบที่เป็นเงินและรูปแบบที่เป็นบริการต่าง ๆ ซึ่งหลักการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยมีความยืดหยุ่นแก่เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับ รวมถึงคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส เป็นต้น

บุญธรรม อุดจอม (2555) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Struckman and Yammarino (2003) ว่าได้สร้างมาตรวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมาตรวัดดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น เงินเดือนที่เหมาะสม ความมั่นคงของงานและองค์กร กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน การเติบโตและได้รับความหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีอำนาจในการบริหารจัดการ เป็นต้น

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวถึง ทฤษฎีของ Herzberg (1959) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยแวดล้อม (Hygiene) โดยความพอใจในการทำงานแตกต่างกันกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลพอใจในการทำงาน ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเสมอไป แต่ถ้าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้

Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจมีสองแบบ คือ แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน และแบบที่สองคือการป้องกันการเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators และเรียกแบบที่สองว่า Hygiene

1. ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้ผลงานในปริมาณมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หรือเรียกว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor) ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป

1.2 ได้รับการยอมรับในผลงาน (Recognition for Achievement) การได้รับการยอมรับ ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน เมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้เกิดความภูมิใจ มีกำลังใจในการทำงานต่อไป ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่ามีคนยอมรับในผลงานของตนเอง

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (The Work Itself) ตั้วงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างงานที่นั่น มีคุณค่า มีความสำคัญสามารถใช้ความรู้อย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง คนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบงาน (Responsibility) หากพนักงานได้รับมอบหมายงานให้ รับผิดชอบของตนเองอย่างอิสระ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และองค์กรให้สิทธิในการ ตัดสินใจ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.5 การได้รับเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) หากพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รู้สึกว่าการงานที่ทำสามารถสร้างความก้าวหน้าต่อไปได้ ประกอบกับมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามความ เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น

1.6 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (The Possibility of Growth) การให้โอกาส ในการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของการทำงาน เพื่อให้พนักงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง

2. ปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่องค์กรจำเป็นต้องมอบให้กับ พนักงาน เนื่องจากพนักงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ หากไม่ได้ รับสิ่งนี้ และการเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปจะช่วยลดความไม่พึงพอใจลงได้ ทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจ ต่องานที่ได้รับมอบหมายสูงขึ้น เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ซึ่งปัจจัย ประเภทนี้ ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Pay & Benefits) หากพนักงานได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ หรือองค์กรมีความล่าช้าในการการปรับฐานเงินเดือน ให้เหมาะสมกับพนักงาน หรือไม่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งเป็นเวลานาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจต่อองค์กร และมีผลต่อการทำงาน ดังนั้น เพื่อกระตุ้น ให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ มาเป็นตัวช่วยในการ จูงใจให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่จะขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ส่งผลต่อ เจริญเติบโตของพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับเจ้าหน้าที่ การบริหารที่ไม่เป็นระบบ อันส่งผลให้บุคลากรทำงานได้ไม่สะดวก เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันการไม่พึงพอใจ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่อยากทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรที่มีเจ้าหน้าที่ที่จริงใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักให้กัน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น พนักงานอยากมาทำงาน และรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร แต่ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่จริงใจต่อกัน ไม่มีความไว้วางใจกัน และมีบรรยากาศแข่งขันแย่งชิง ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อองค์กร และไม่อยากร่วมงานกับคนในองค์กร รวมถึงองค์กรนั้นด้วย

2.4 สภาพแวดล้อม (Working Conditions) องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านสถานที่และบุคคลในองค์กร โดยจัดให้สถานที่ทำงานน่าอยู่และคนทำงานรู้สึกผ่อนคลาย รวมถึงการเดินทางมายังสถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่อยากมาทำงานและสามารถทำงานออกมาได้ดี ทั้งนี้การมีเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นมิตร ช่วยเหลือกัน จะทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมไม่ได้เป็นสิ่งที่การันตีว่าจะทำให้พนักงานอยากทำงานมากขึ้น

2.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ควรควบคุมด้วยความพอดี ไม่ควรมากหรือน้อยเกินไป มีความยุติธรรมในการแบ่งกระจายงาน หัวหน้าสามารถให้คำแนะนำหรือสอนเทคนิคการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ต้องมีความรู้และความสามารถในเรื่องของการบริหารงาน และการปกครองมากพอ แต่ไม่ควรมากเกินไป เช่น ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา คิดหรือวิเคราะห์ทำหน้าที่แทน

2.6 สถานภาพในกรงาน (Status) องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษสำหรับพนักงานที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพให้เป็นที่น่าพอใจขององค์กร เพื่อให้ได้รับการประเมินผลงานที่ดี และมีผลต่อการปรับเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพนักงานคาดหวังที่จะได้สวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากการได้รับการเลื่อนขั้นนั้น แต่ปัจจัยนี้ไม่ได้รับประกันว่าจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจหรือชื่นชอบในงานมากขึ้น

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) พนักงานบางกลุ่มพิจารณาความมั่นคงในงานจากระบบสวัสดิการขององค์กร โดยองค์กรที่มีระบบสวัสดิการที่ดีตอบสนองความต้องการได้มาก จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคง ซึ่งระบบสวัสดิการจำเป็นต้องมี แต่ไม่ควรนำปัจจัยนี้มาโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยเชิงบวกในการทำงาน ที่สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร โดยบุคคลจะต้องได้รับการกระตุ้นจากภายในก่อน แล้วจึงแสดงออกมา กล่าวคือ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแรงจูงใจหรือการกระตุ้นที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะทำให้เกิดการกระทำเพื่อให้

ได้มาซึ่งสิ่งนั้น โดยการกระทำดังกล่าวทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจ มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง และมีความรู้สึกอยากทำงานให้ออกมาดี มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้น โดยนำองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ได้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีแรงจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ รวมถึงกำลังกาย และให้เวลากับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ รวมถึงความต้องการภายในใจของบุคคล และสิ่งแวดล้อมภายนอก กล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้ว ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงาน มีความต้องการอยากทำงาน การดำเนินงานจึงเป็นอย่างมีคุณภาพ และการตั้งใจทำงานของบุคคลจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) กล่าวว่า Struckman และ Yammarino (2003) ได้สร้างมาตรวัดของแรงจูงใจไว้ โดยปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน กระบวนการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การเป็นที่ยอมรับ การเติบโต และการมีอำนาจ เป็นต้น

โดย Struckman and Yammarino ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอกมีผลต่อการจูงใจพนักงานได้เฉพาะช่วงระยะเวลาสั้น เนื่องจากผลของปัจจัยดังกล่าว มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่ในส่วนของปัจจัยสนับสนุนจากภายในมีผลต่อการจูงใจสูง สามารถใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจในระยะยาวได้ ทั้งนี้ องค์กรต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อให้ปัจจัยในการจูงใจดังกล่าวมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ Torrance (1987) และนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งคือ Cummings (1996) ซึ่งได้ทำการวิจัยแล้วพบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายในมีประโยชน์และ



ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ในขณะที่ Zall (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการจูงใจจากภายในและปัจจัยการจูงใจภายนอก พบว่า ปัจจัยการจูงใจจากภายในเป็นการจูงใจที่เกิดจากความท้าทายและความสนุกกับงาน ซึ่งทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยการจูงใจจากภายนอก เป็นการจูงใจที่เกิดจากการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้ปัจจัยการจูงใจภายใน ด้านความท้าทายเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้เจ้าหน้าที่เกิดความคิดสร้างสรรค์

จุฑามาศ สะอาดเยี่ยม, สุวิตา พฤกษ์อาภรณ์ และคณะ (2562) กล่าวว่า สวัสดิการที่บุคลากรได้รับนั้นเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ตนเองได้รับ และมองว่าสวัสดิการของหน่วยงานช่วยให้ตนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้กับตนในอนาคต จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะตั้งใจทำงาน ให้ความสนใจกับงาน หมั่นสร้างผลงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้น ๆ ได้ต่อไป สวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพปฏิบัติงานเป็นในระดับสูง เนื่องจากพนักงานมองว่าสวัสดิการที่ตนเองได้รับรวมไปถึงการมีสังคมการทำงานที่ดี เปรียบเสมือนขวัญ กำลังใจ ก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ควบคู่กับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน โดยแนวทางการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องมาจากการเข้าใจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานอย่างแท้จริง

การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความยุติธรรม พนักงานต้องได้รับความเท่าเทียมกันในการได้รับสวัสดิการ โดยการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานที่จะสามารถจูงใจให้พนักงานอยากทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้รับสวัสดิการนั้น โดยต้องเป็นไปเพื่อให้การทำงานเกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้พนักงานตั้งใจทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสวัสดิการเป็นการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ภายใต้ความมั่นคงและความสะดวกสบายบางอย่างในการใช้ชีวิต ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณแบบนั้นย่อหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่

เจ้าหน้าที่ ทั้งในขณะที่ทำงาน นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน รวมถึงนอกสถานที่ทำงาน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554) เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร โดยพนักงานจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจสูงสุด ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถได้รับสวัสดิการที่ตนพึงพอใจต่อไป สิริวดี ชูเชิด (2556) อีกทั้งยังสามารถสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (จุฑามาศ ทันธิกุล ชลภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย, 2560)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยแวดล้อม ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Struckman and Yammarino (2003) อ้างถึงใน ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ซึ่งมีเนื้อหาและใจความสำคัญ คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) แต่มีความชัดเจนมากกว่า มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งได้แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ เป็นไปตามแนวคิดของ Struckman and Yammarino (2003) ที่อ้างถึงใน ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ในหัวข้อปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) และปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) และจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ Struckman and Yammarino ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสุขกับงานที่ทำ และก้าวไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุขสวรรค์ รตเวสสนันท์ (2553) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการ คือการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดให้เจ้าหน้าที่พึงพอใจ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะทำให้ องค์กรมีเจ้าหน้าที่ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ทั้งด้านอัตราการเปลี่ยนงานที่ลดลง ซึ่งการลาออกจางานรวมถึงการลางานของพนักงานทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน แต่หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรก็จะเกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร โดยธนนันท์ ทะสุใจ (2549) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร การมีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจ และเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นตลอดไป

Luthans (1992) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์กรว่าเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง

Dunham et al (1994) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

จะเห็นว่า ความผูกพันที่เน้นการแสดงออกของบุคลากรในองค์กร เป็นลักษณะการ แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีความรู้สึกที่ตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยบุคคลทำงานตามหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กรเสมือนว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้าไปร่วมทำกิจกรรมขององค์กรตามหน้าที่และบริบทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกในการตัดสินใจของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือควบคุมผลกระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ นอกจากนี้เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความเป็นอยู่และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรงระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องการบริหารและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบต่อและภารกิจของตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากรางานของบุคลากรในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในด้านใดด้านหนึ่งของงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ดีที่บ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Steers (1977) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี 1976 และของ Buchanan ในปี 1974 พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในการที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร

โดยกำหนดไว้ คือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

Steers and Porter (1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และการเป็นสมาชิกในองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment หรือ Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ในทางกลับกันพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีแนวโน้มที่จะถอยออกจากองค์กร เช่น มีการขาดงาน มีแนวโน้มการลาออกจากงานสูง

3. การลาและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process)

Steers and Porter (1983) ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

#### 1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการพบเจอเรื่องราวต่าง ๆ มากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า ทำให้มีความคิดและการตัดสินใจที่รอบคอบกว่า รวมทั้งบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กรมากกว่า เนื่องจากการไม่ต้องการเริ่มต้นใหม่กับที่ใหม่ รู้สึกว่าการทำงานที่เดิมไม่ต้องปรับตัวแล้ว

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การปฏิบัติงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้เจ้าหน้าที่เห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส โดยบุคคลที่มีครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพโสด เพราะมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะไม่เปลี่ยนงาน และเมื่อบุคคลมีภาระที่ต้องเลี้ยงดูบุตร จะพบว่ามีระดับความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่รู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง โดยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถยกชิ้นงานได้ด้วย ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานเหล่านั้นได้ ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือเทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่เกิดการดำเนินงาน และแสดงความสนใจในงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

### 3. ลักษณะองค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือปฏิบัติให้ตรงกับความสามารถตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการมอบความรับผิดชอบและความไว้วางใจให้กับบุคลากรใต้บังคับบัญชา โดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารงานขององค์กร

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กร ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

### 4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือ สมาชิกในองค์กรว่า การได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Meyer และ Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อีสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

กาญจนา นุ้ใจกอง (2542) ได้อธิบายทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer (1990) ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) หมายถึง การมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น

2. ความผูกพันอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงสิ่งที่อาจสูญเสียไปหากออกจากองค์กร

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นพันธะหน้าที่ที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้กล่าวว่า Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันขององค์กรหมายถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร โดยทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกนอกเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวโยงกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ได้อธิบายว่า Allen and Meyer (1990) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่ต้องการที่จะทำงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเชื่อว่าการทำงานอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานเหมือนเป็นการลงทุน และยิ่งนานยิ่งได้ดอกเบี๋ยหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ โดยมองว่าการลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนไป และการลาออกไปทำงานที่ใหม่จะไม่คุ้มค่า เนื่องจากต้องเริ่มต้นใหม่ พนักงานจึงยังคงทำงานอยู่กับองค์กร



เพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียผลตอบแทนที่จะได้รับ อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็จะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร เป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าจะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะเห็นว่ามันคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ตนควรจะทำจึงกลายเป็นความจำเป็น ดังนั้นตนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

นายณัฐวัชรพงษ์ สุภักดิ์ (2559) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) ว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากองค์ประกอบที่ต้องเกี่ยวพันกันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก เกิดเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคล โดยบุคคลมีความเชื่อมั่นและความมั่นใจอย่างสูงต่อการทำงานร่วมกับองค์กร มีความรักและความทุ่มเทกับองค์กร และกำหนดว่าความผูกพันต่อองค์กรจะต้องประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะที่เป็นปัจจัยสร้างความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มีหรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยมีพื้นฐานในการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจากการทำงานซึ่งพฤติกรรมการทำงานจะวัดว่าบุคคลจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม อาจมาจากความสัมพันธ์

กับเพื่อร่วมงานในองค์กรหรือกับหัวหน้างานก็ตามจะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร และความผูกพันดังกล่าวเป็นการแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ทำให้ทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ การศึกษาความผูกพันขององค์กรจึงมีประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ตลอดไป และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) อ้างถึงใน ญัตติพัชร์ สุภักดิ์เลิศ (2559) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร 2) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มีหรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

Gibson and other (1988) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง การกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น และการกระทำจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพจึงหมายถึงการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพ ประกอบกับองค์กรมีความสมัครสมาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านค่าใช้จ่าย บุคคล อุปกรณ์ และเวลา ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมของต้นทุน การผลิต (Input) กระบวนการบริหาร (Process) และผลลัพธ์ (Output)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ ผลคุณภาพและผลิตผล ที่เกิดขึ้นจากการกระทำใด ๆ โดยสามารถวัดได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในด้านต้นทุนการผลิต (Input) เป็นการบริหารการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ บุคคล ค่าใช้จ่าย อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ ให้คุ้มค่า ใช้ต้นทุนต่ำที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการบริหาร (Process) เป็นการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานเสร็จตามกำหนดเวลา หรือบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว และนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

3. ประสิทธิภาพด้านผลผลิต เป็นการทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร โดยองค์กรได้รับประโยชน์ เช่น ผลกำไร ผู้ปฏิบัติทำงานด้วยความซื่อสัตย์และให้ความสำคัญกับลูกค้าขององค์กร

พัชรา หาญเจริญกิจ (2545) ได้กล่าวว่า ฐิรพัฒน ฐุทัยดา (2559) ได้อธิบายตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งบอกถึงระดับความสำเร็จของงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านปริมาณของงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน และอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน รายละเอียด ดังนี้

1. ปริมาณงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยองค์กรมีการกำหนดว่าเจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณเท่าไร และควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานเท่าไรที่จะทำให้ งานสำเร็จ เช่น พนักงานจะต้องผลิตสินค้าให้ได้ 10 ชิ้นต่อวัน หากได้น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าปริมาณของการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด สำหรับงานที่ไม่สามารถกำหนดเป็นปริมาณได้อย่างชัดเจน เช่น การบริการตอบคำถาม เป็นงานที่ไม่สามารถควบคุมด้วย เนื่องจากมีลักษณะเป็นการให้บริการแตกต่างกันไปแต่ละวัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก ดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2. คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่กำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ถูกต้อง ประหยัดทั้งเวลา และทรัพยากร เช่น มีการกำหนดข้อผิดพลาดที่สามารถยอมรับได้ว่าผิดพลาดได้ไม่เกินเท่าไร หรือเป็นการกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือบกพร่องเป็นศูนย์เท่านั้น

3. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน โดยลักษณะของงานบางอย่างไม่สามารถกำหนดมาตรฐานของงานโดยการวัดคุณภาพหรือปริมาณได้ เนื่องจากการดำเนินงานต้องใช้ในการปฏิบัติหรือลักษณะเฉพาะบางอย่าง เช่น การใช้สีหน้าหรือน้ำเสียง การให้บริการตอบคำถาม การวางตัว ในระหว่างการสื่อสารกับผู้ให้บริการ โดยพฤติกรรมและบุคลิกที่แสดงออก ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับงานบริการ ที่ต้องติดต่อกับลูกค้าหรือบุคคลภายนอก เพราะถือได้ว่าเป็นตัวแทนขององค์กร ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานของการบริการลูกค้า โดยมีขั้นตอนและวิธีการบริการอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของลูกค้ามากขึ้น ทั้งนี้ การบริการที่ไม่ดีเท่าที่ควรหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อาจทำให้ลูกค้าไม่ประทับใจ และส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรได้ ดังนั้น การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กรให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญ คือ ต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถยอมรับได้ โดยทั้งผู้บริหารทุกระดับและผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นตรงกัน ว่ามาตรฐานที่กำหนดขึ้น มีความเหมาะสม และยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์นั้น และรายละเอียดของมาตรฐานด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ต้องวัดได้ เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ หรือมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ และเข้าใจตรงกัน ทั้งนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงควรมีเหตุผลที่เกิดจากองค์กรมีวิธีการปฏิบัติใหม่ หรือได้นำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

นาตภา ไทยธวัช (2550) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณการผลิต ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน ซึ่งพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลิตชิ้นงานออกมามีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กร และเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยปัจจัย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
  - 1.1 ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ
  - 1.2 ลักษณะที่เกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้มาจากการเรียนรู้ ฝึกฝน และสะสมประสบการณ์
  - 1.3 ลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม การยอมรับในวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกของแต่ละบุคคล

2. ระดับความพยายามในการทำงานเกิดขึ้นจากการมีสิ่งกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันด้านความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีความพยายามที่จะมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เกิดจาก ความแตกต่างของสภาพภูมิหลังของแต่ละคน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ และความถนัด โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่าง จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีผลการประเมินออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น

มัทธรา ธรรมบุศย์ (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์ (2551) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากรที่นำเข้ามาหมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ในขณะที่เดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรน้อยหรือประหยัดที่สุดก็หมายความว่าองค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน โดยสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า สิ่งที่สำคัญของประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีเพียงใด ใช้ทรัพยากรไปมากน้อยแค่ไหน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลด้านปริมาณและคุณภาพ รวมถึงความสามัคคี มีสันติภาพ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อส่วนรวมและองค์กร

อนันท์ งามสะอาด (2551) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะ ดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)
2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)

3. คุณภาพ (Quality) พิจารณาตลอดกระบวนการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยมีการคัดเลือกวัตถุดิบที่ดี กระบวนการผลิต (Process) ที่มีมาตรฐาน และผลผลิต (Output) ที่มีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดกระบวนการดำเนินงาน จะต้องอยู่ภายใต้ ต้นทุนที่ต่ำ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้ อนันท์ งามสะอาด (2551) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ว่าเป็น ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิด ประเภท และจำนวนของผลผลิตสุดท้าย ต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

อนันท์ งามสะอาด (2554) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะในด้านการประหยัด ได้แก่ ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ และ วัชริน ขวัญพะงุ่น (2553) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง แนวทาง วิธีการ หรือตัวชี้วัด ที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดี โดยการประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าแนวทางที่เลือกการนำไปปฏิบัติ สามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด

เอกวินิต พรหมรักษา (2555) ได้นำแนวคิดของ Emerson (1912) มาเสนอไว้ภายใต้ หัวข้อทฤษฎีองค์กรและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง โดยนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน ซึ่งต้องมีการทดสอบและประเมินผลว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง และสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้วิธีการนั้นเป็นอย่างไรบ้าง แล้วจึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นวิธีการบริหารงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร โครงสร้างองค์กร และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการจัดสรรทรัพยากร และลดต้นทุน และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's structure and its goals) สามารถแสดงหลักประสิทธิภาพ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals) การทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
  2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงาน (Common Sense) หมายถึง การใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
  3. ให้คำแนะนำที่ดี ที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel) การเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
  4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline) ต้องมีระเบียบวินัยและรักษา ระเบียบวินัยในการทำงาน
  5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair Deal) ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้
  6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information) ต้องได้รับข้อมูลที่เชื่อถือ ได้และมีความพร้อมในการทำงาน
  7. มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ (Dispatching) ต้องรายงานผลการดำเนินงาน ทุกระยะและแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน
  8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standard and Schedule) ต้องมีมาตรฐาน ในการทำงานเพื่องานที่ได้นั้นเสร็จตรงตามเวลา
  9. ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Condition) ต้องมีผลงานที่ได้มาตรฐาน
  10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operation) มีวิธีการที่ใช้ ดำเนินงานที่สามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
  11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Standardized Directing) การกำหนด มาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือ ในการฝึกสอนงานได้
  12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี (Efficiency Reward) การให้รางวัลตอบแทน กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานที่ดีต่อไป
- วนิดา ลิ้มจิตสมบุรณ์ (2536) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Plowman และ Peterson (1989) ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตใช้ประโยชน์ คุ่มค่า และ มีความพึงพอใจ
  2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพ และปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสภาพการณ์ด้วย

4. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องเหมาะสม

5. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ได้อธิบายแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) โดยสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์สูงสุด และน่าพึงพอใจต่อการลงทุน

2. ปริมาณงาน งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปที่องค์กรคาดหวัง

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสม และได้ผลกำไรมากที่สุด

4. ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

ทริศมัญญา พิพัฒน์เพ็ญ (2557) กล่าวว่า อนันท์ งามสะอาด (2554) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่ได้กำหนดในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ จะต้องกำหนดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่จะได้รับเมื่อการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงรูปแบบคุณค่าของผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น ๆ

3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และที่จำเป็นคือต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) ที่กล่าวว่า แนวคิดความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ กล่าวคือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการ

อนันท์ งามสะอาด (2558) ได้กล่าวถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน (Enhancements in performance in order to serve the people) ไว้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการ



ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีประเด็นพิจารณา ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากความประหยัด หรือความคุ้มค่า ประกอบด้วย ต้นทุน การประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา ความทันเวลา และมีคุณภาพ โดยทั้งกระบวนการ ได้แก่ Input Process และ Output

2. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาจากการนำผลของงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

3. จากการมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ภาครัฐให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ หรือความพึงพอใจของประชาชนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปรับปรุงงานบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนี้

3.1 บริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง บุคคลในองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชน ได้แก่

3.1.1 เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ด้วยเหตุผลเพื่อความคิดในการพัฒนาองค์กร นำไปสู่การตัดสินใจได้

3.1.2 ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้ กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้

3.1.3 พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยการสร้างการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน ประเมินและวิเคราะห์กระบวนการให้บริการเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งความสะดวกรวดเร็ว และได้ผลงานที่มีคุณภาพ

3.2 ทำงานเชิงรุก (Pro-activeness) หมายถึง การทำงานที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ที่อาศัยข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้ เล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือ ใช้อุปกรณ์ที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ นโยบาย มีทิศทาง พันธกิจ แผนงาน โครงการ

ตัวชี้วัด ที่สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว คุ่มค่า และมีคุณภาพ การทำงานเชิงรุกเกิดประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน ได้แก่

3.2.1 มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem) วิกฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือ สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า

3.2.2 มิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) การทำงานเชิงรุกจะใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้ โดยการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้าให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาส

3.2.3 เป็นการช่วยพัฒนาเจ้าหน้าที่ขององค์กรให้มีอุปนิสัยในการคิดและทำงานอย่างมีระบบ มีการวางแผนล่วงหน้าและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนการดำเนินการแก้ปัญหาทุกครั้ง

3.2.4 องค์กรได้รับการพัฒนาให้มีการบริหารเชิงระบบ หรือเทคนิคเชิงระบบ (System Approach) นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้พัฒนาการแก้ปัญหา ดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคล ไม่ใช่คนใดคนหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว ที่กระทำอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอนอย่างมีเหตุผล ขจัดความลำเอียง โดยไม่ยึดถือเอาความคิดของคนใดคนหนึ่งมาตัดสินโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ

3.3 การเป็นสมาคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) หมายถึง เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยต้องการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

3.3.1 สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน

3.3.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ของคนในองค์กร สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กรร่วมกัน

3.3.3 มีการแก้ปัญหายังเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยการทำ Report, Demonstration, Training and Education, Job rotation, In the Job training เป็นต้น

3.4 เป้าหมายเพื่อประชาชนเป็นสำคัญ (The goal for the public.) หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามภารกิจของภาครัฐ ทำให้เกิดเกิดความคุ้มค่า โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันสมัยอยู่เสมอ และประชาชนได้รับความสะดวก สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้วงจร Deming (PDCA : Plan, Do, Check, Act) เป็นเครื่องมือในการทำงาน กำหนดเป้าหมายเพื่อประชาชนเป็นสำคัญให้เกิดประโยชน์ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชน ได้แก่

3.4.1 การปฏิบัติงานในหน้าที่บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การปฏิบัติงานตามแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรม

3.4.2 อาศัยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) คือ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 4 ประการหลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) และค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) โดยมี 10 ประการย่อย ได้แก่ 1.หน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งสามารถตรวจสอบได้ (Accountability) 2.ดำเนินการแบบเปิดเผยและโปร่งใส (Transparency) 3.นิติธรรม (Rule of Law) 4.ความเสมอภาค (Equity) 5.ประชารัฐ (Participatory State) 6.การมีส่วนร่วม (Participation) 7.การแสวงหาฉันทามติ (Consensus Oriented) 8.การกระจายอำนาจ (Decentralization) 9.ความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) 10. คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) ต้องอาศัยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ค่านิยมประชาธิปไตย ประชารัฐ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดแนวทาง กำกับโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ

ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้การบริการประชาชน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องอาศัยหลักการและแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทำงานเชิงรุก การเป็นประชาคมแห่งการเรียนรู้ และมีเป้าหมายเพื่อประชาชนเป็นสำคัญ อาศัยหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) เป็นเครื่องมือจัดระบบ สารสนเทศ การกำกับ ติดตาม มีระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking) และมีการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) จะช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พงศธร ชูสุข (2561) กล่าวว่าแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman ใกล้เคียงกับแนวคิดของ Haring Emerson โดยได้ตัดบางข้อออกไปและได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง นั่นคือผลการดำเนินงานเป็นที่พึงพอใจของผู้ผลิต และเกิดความคุ้มค่า ถูกต้องตรงตามมาตรฐาน และสำเร็จอย่างรวดเร็ว ภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ผลงานที่มีคุณภาพจะต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้งาน สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในที่สุด

2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่เกิดขึ้นมีปริมาณเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร แผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งองค์กรควรมีการวางแผนเป้าหมายให้ชัดเจน และมีการบริหารเวลาที่ดี

3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน โดยมีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) จะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการดำเนินงาน โดยจะต้องควบคุมต้นทุนหรือเงินลงทุนให้ต่ำ และบริหารจัดการให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน บุคคล อุปกรณ์ และเทคโนโลยี จะต้องใช้ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความเป้าหมายขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานที่ได้ต้องมีปริมาณที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือมีผลงานตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งนี้ ควรมีการจัดการการปฏิบัติงานและบริหารเวลาให้เหมาะสม

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด คุ่มค่า และสูญเสีย น้อยที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพคือวิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการทำงาน โดยผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้น ให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด โดยองค์กรจะต้องมีการ วัดประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัด ผลสำเร็จของงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา มีคะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) อ้างถึงใน พงศธร ชูสุข (2561) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์ประกอบของแนวคิดดังกล่าว สามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ได้อย่างครอบคลุมและชัดเจน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์สูงสุด และน่าพึงพอใจต่อการลงทุน 2) ปริมาณงาน คือ งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมและ ได้ผลกำไรมากที่สุด 4) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมธนารักษ์

กรมธนารักษ์จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกรมพระคลังมหาสมบัติ กรมเงินตรา กรมรักษาที่หลวง และกัลปนา และกรมกระษาปณีสถิติการเข้าด้วยกัน เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2476 โดยพระราชกฤษฎีกา จัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลังพุทธศักราช 2476 โดยใช้ชื่อว่า “กรมพระคลัง” ต่อมา ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมคลัง” เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2476 จากนั้นได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2495 พระราชบัญญัติโอนอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งได้มีการปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2495 จึงได้เปลี่ยนชื่อจาก “กรมคลัง” เป็น “กรมธนารักษ์” เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2495

สถานที่ทำการของกรมธนารักษ์ตั้งแต่มีการจัดตั้งกรมจนถึงปี พ.ศ. 2502 ตั้งอยู่ใน พระบรมมหาราชวัง บริเวณริมถนนเขื่อนชันตนิเวศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2503 ได้ย้ายที่ทำการจาก พระบรมมหาราชวังมาตั้งอยู่ที่ ถนนจักรพงษ์ แขวงชนะสงคราม เขตพระนคร และในปี พ.ศ. 2535

ได้ย้ายที่ตั้งทำการจากถนนจักรพงษ์ มาอยู่ในบริเวณกระทรวงการคลัง ถนนพระรามที่ 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จนถึงปัจจุบัน

กรมธนารักษ์ มีหน่วยงานในสังกัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ภายนอกอาคารกรมธนารักษ์ ได้แก่

1. กองส่งเสริมและพัฒนาทรัพย์สินมีค่าของรัฐ ตั้งอยู่ที่ซอยรามบุตรี ถนนเจ้าฟ้า แขวงชนะสงคราม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

2. กองบริหารเงินตรา ตั้งอยู่ที่ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3. กองประเมินราคาทรัพย์สิน ตั้งอยู่ที่อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

4. กองมาตรฐานการประเมินราคาทรัพย์สิน ตั้งอยู่ที่อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

5. กองกาษาปณ์ ตั้งอยู่ที่ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

6. ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ (Hub) 6 แห่ง ได้แก่

6.1 ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดขอนแก่น

6.2 ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดอุบลราชธานี

6.3 ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดเชียงใหม่

6.4 ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดนครสวรรค์

6.5 ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดสงขลา

6.6 ศูนย์บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นอกจากนี้ยังมีบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (ธพส.) เป็นรัฐวิสาหกิจ ภายใต้การกำกับดูแลของกรมธนารักษ์ ตั้งอยู่ที่ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

กรมธนารักษ์มีภารกิจเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา และพัฒนาที่ราชพัสดุ ให้มีมูลค่าเพิ่มหรือก่อให้เกิดรายได้การประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ และประชาชน และการผลิตเหรียญกษาปณ์และจัดสร้างเครื่องราชอิสริยยศ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และของสังจ้าง ด้วยวิธีการผลิตที่ได้มาตรฐานสากลและมีต้นทุนที่เหมาะสมเพื่อให้มีจำนวนที่

เพียงพอ ตลอดจนการบริหารเงินตราและเก็บทรัพย์สิน มีค่าของรัฐให้มีความปลอดภัยและอยู่ในสภาพที่ดี เพื่อนำออกเผยแพร่และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง กฎหมายว่าด้วยเงินตรา กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมิน อสังหาริมทรัพย์ และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็น อำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### **ลักษณะงานที่รับผิดชอบ**

1. งานด้านบริหารที่ราชพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา การจัดให้ใช้การจัดหาประโยชน์ การพัฒนาสภาพที่ราชพัสดุ และทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ
2. งานด้านประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดราคาประเมิน อสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการกำหนดราคาประเมินของอสังหาริมทรัพย์และทรัพย์สินอื่นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. งานด้านผลิตเหรียญกษาปณ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตเหรียญกษาปณ์ เหรียญกษาปณ์ที่ระลึก และการจัดทำเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องหมายตอบแทน และของสิ่งจ้าง
4. งานด้านบริหารเงินตรา ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ-จ่ายแลก การตรวจพิสูจน์ การเบิกจ่าย การรับส่ง การเก็บรักษาเหรียญกษาปณ์ บริหารจัดการเหรียญกษาปณ์และเหรียญกษาปณ์ที่ระลึก จัดทำ ควบคุม และตรวจสอบบัญชีเงินคงคลัง ควบคุมการเบิกจ่าย การรับส่งเงินคงคลัง
5. งานด้านการอนุรักษ์และเผยแพร่ทรัพย์สินมีค่าของรัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การเก็บรักษา การจัดแสดง และการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินมีค่าของรัฐ

#### **วิสัยทัศน์**

บริหารทรัพย์สินของแผ่นดินอย่างมืออาชีพ ด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคมที่สมดุลและยั่งยืน

#### **พันธกิจ**

1. บริหารจัดการที่ราชพัสดุให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. ประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์ให้ได้มาตรฐานสากล

3. ผลิตและบริหารจัดการเหรียญกษาปณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้ในระบบเศรษฐกิจ

4. จัดแสดง เผยแพร่ อนุรักษ์ และดูแลรักษาทรัพย์สินมีค่าของรัฐตามหลักวิชาการ เพื่อสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ

### ภารกิจ

1. ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ให้ใช้ จัดหาประโยชน์ จัดทำ นิติกรรม และดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับที่ราชพัสดุกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ

2. จัดทำ นำออกใช้ และรับคืนเหรียญกษาปณ์ และดำเนินการเกี่ยวกับเงินตราตามกฎหมายว่าด้วยเงินตรา และงานรับจ้างทำของ

3. รับ - จ่าย ควบคุมเงินคงคลังให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินราคาทรัพย์สิน ตามกฎหมายว่าด้วยการประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ

5. จัดแสดง เผยแพร่ และอนุรักษ์ทรัพย์สินมีค่าของรัฐและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบกรมธนารักษ์

### ประเด็นยุทธศาสตร์กรมธนารักษ์

1. การบริหารทรัพย์สินของประเทศ เพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2. การบริหารทรัพย์สิน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน

3. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

### เป้าประสงค์

1. กระตุ้นให้เกิดการลงทุน และการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจ

2. การลดความเหลื่อมล้ำและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน

3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการฐานข้อมูลที่ราชพัสดุ และการให้บริการ

4. มีราคาประเมินที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และห้องชุดครอบคลุมทั่วประเทศ

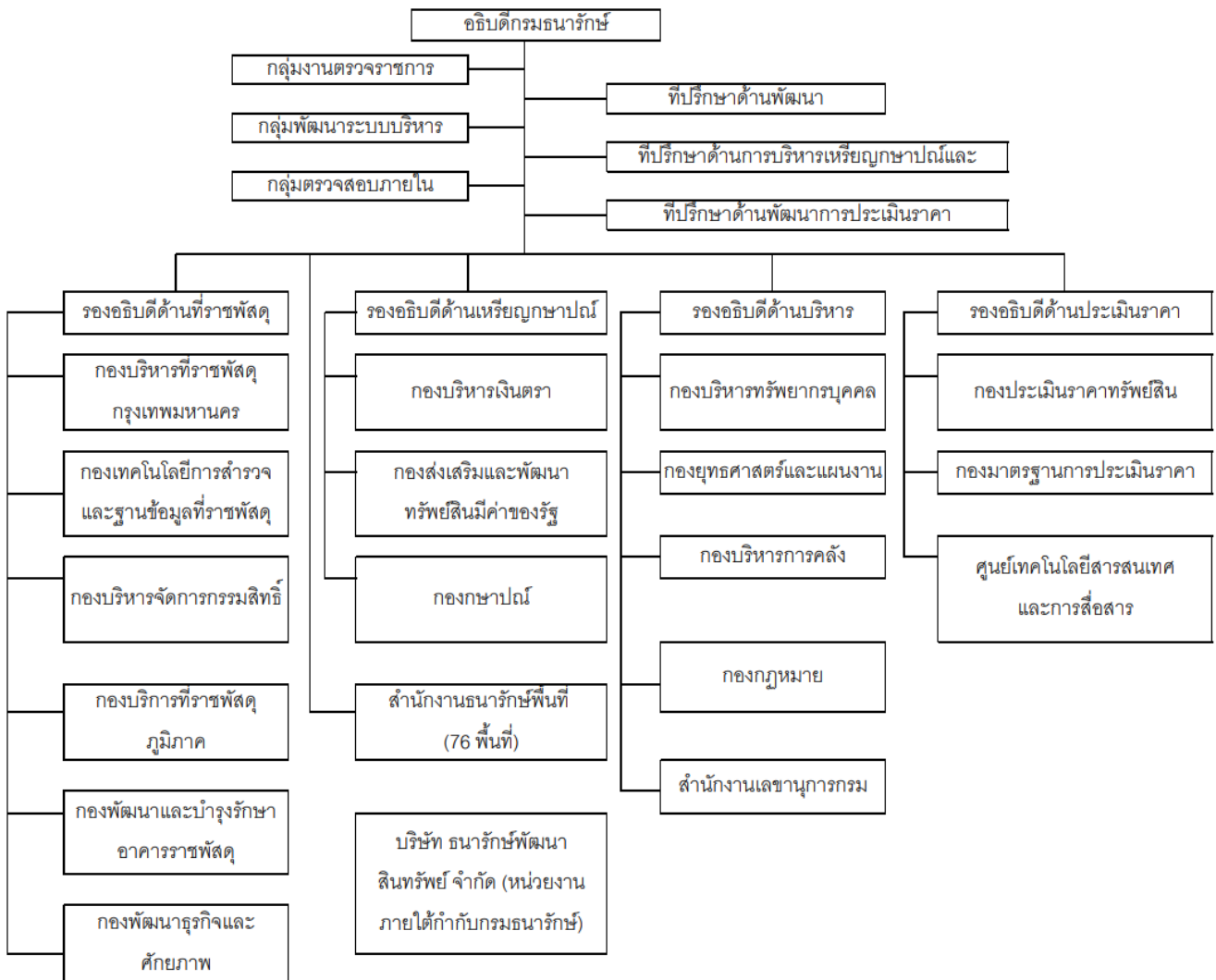
5. การปรับปรุงกระบวนการผลิตและการตลาดเข้าสู่ Industry 4.0

6. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์

7. สนับสนุนการดำเนินงานของภารกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมาย



## โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานของกรมธนารักษ์

ที่มา : รายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ปี 2563

กรมธนารักษ์มีหน่วยงานส่วนกลางอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ 76 พื้นที่ ครอบคลุม 76 จังหวัด มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็น 4 สายงาน ประกอบด้วย ด้านที่ราชพัสดุ ด้านเหรียญกษาปณ์ ด้านบริหาร และด้านประเมินราคาทรัพย์สิน โดยด้านบริหาร จะทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกรมธนารักษ์มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 3,953 คน จากกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563 โดยแบ่งเจ้าหน้าที่ตามตำแหน่งงานได้เป็น

5 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว รายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 กรอบอัตรากำลัง (ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563)

หน่วยงาน	อัตรา (คน)					รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	พนักงานเงินทุนหมุนเวียน	ลูกจ้างชั่วคราว	
หน่วยงานส่วนกลาง	729	296	187	451	461	2,124
สำนักงานธนารักษ์พื้นที่ 76 พื้นที่	801	40	189	-	799	1,829
<b>รวม</b>	<b>1,530</b>	<b>336</b>	<b>376</b>	<b>451</b>	<b>1,260</b>	<b>3,953</b>

ที่มา : รายงานประจำปีกรมธนารักษ์ปี 2563

กรมธนารักษ์ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ทุกด้านครอบคลุม 4 สายงาน ประกอบด้วย ด้านบริหาร ด้านที่ราชพัสดุ ด้านเหรียญกษาปณ์ และทรัพย์สินมีค่าของแผ่นดิน และด้านการประเมินราคาทรัพย์สิน จึงได้มีแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ มีกลยุทธ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน แต่เนื่องจากในปีที่ผ่านมาประเทศไทยประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 มาตรการ Lockdown และการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ส่งผลให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ปรับรูปแบบการฝึกอบรม/สัมมนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยจัดให้มีการอบรม/สัมมนาและประชุมออนไลน์ผ่าน Application Zoom Meeting ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กรมธนารักษ์สามารถดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำนวน 19 โครงการ เช่น โครงการอบรมสัมมนานายช่างสำรวจทั่วประเทศ หลักสูตร "SMART SURVEYOR FOR TREASURY DEPARTMENT 4.0", โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน เพื่อการประเมินราคาอสังหาริมทรัพย์, โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเงินการบัญชี, โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์,

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางปฏิบัติการสร้างความตระหนักเรื่องการรักษาความปลอดภัย ด้านสารสนเทศ User Awareness Training

เนื่องจากกรมธนารักษ์ได้มีแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น Smart Treasury โดยมุ่งเน้นความเข้าใจในแนวคิดการบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการสำหรับใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรและการใช้ประโยชน์ในที่ราชพัสดุให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดกิจกรรมผ่านการดำเนินโครงการ “ธนารักษ์สัญจร” จำนวน 4 ครั้ง

นอกจากนี้ กรมธนารักษ์ได้มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ จากหน่วยงานภายนอกเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและเสริมสร้างสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ด้วยการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โครงการอบรมหลักสูตร วิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) รุ่นที่ 5 หลักสูตร RE - CU CEO-PREMIUM รุ่นที่ 5 นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 7 นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 10 (e-Government Executive Program : e-GEP #10) หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 49 – 50 เป็นต้น

กรมธนารักษ์สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของกรมได้รับทุนศึกษาระดับปริญญาโท ภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กรมธนารักษ์ได้รับคัดเลือกให้เป็นส่วนราชการ ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลดีเด่น ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความหลากหลายของภารกิจ จึงมีความแตกต่างหลากหลายของเจ้าหน้าที่ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ อายุ ดังนั้น กรมธนารักษ์ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลเจ้าหน้าที่ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะช่วยผลักดันผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพภายใต้กรอบแนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้และมีความสุข” เป็นการสร้างความสุขในที่ทำงาน มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ปัญญาพร ลีตีพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด

โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในด้านอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส.ปริญญาตรี และปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมแตกต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษา ปวช. โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ปริญญาตรีและปริญญาโท

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ โสภณ สระทองมา (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาควิชาของบริหารธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งจำนวน 114 คน โดยศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า ส่วนปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยด้านเพศและรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และ อนุฉัตร ชำชอง (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 309 คน จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาอายุที่แตกต่างกันของพนักงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า สำหรับด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สำหรับด้านรายได้ ต่อเดือนและด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ระดับอายุการทำงาน (ปี) ของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 113 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับระดับปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

## 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

อารี อินทรา (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท แชนมินิไซซิสเท็มส์ ประเทศไทย จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แชนมินิไซซิสเท็มส์ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 391 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนหรือผลตอบแทน โอกาสที่จะได้รับในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทรนันท์ ศิริไทย และดร.ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการของวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว จำนวน 44 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน และแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 364 คน ผลการศึกษา พบว่า จากทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ 8 ประการ กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจ 8 ประการ ได้แก่ ด้านทางเลือก ด้านอารมณ์ ด้านส่วนประกอบ ด้านจริยธรรม ด้านพฤติกรรม ด้านความคาดหวัง ด้านกฎเกณฑ์ทางสังคม และด้านพันธสัญญา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านทางเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านส่วนประกอบ ด้านจริยธรรม ด้านพฤติกรรม ด้านความ ด้านกฎเกณฑ์ทางสังคมและด้านพันธสัญญา ตามลำดับ ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 8 ประการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างประเภทพนักงานเงินรายได้จากหน่วยงานผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 352 คน จากการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในส่วนด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สำหรับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมด้านคุณภาพของงานและด้านเวลาที่ใช้ในงาน และสำหรับแรงจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย

### 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน ผลการศึกษา โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้านเช่นกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประภาพรรณ พันธ์เกาวิ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมง กรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานประมง จำนวน 278 คน

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิด มีความเสียสละเพื่อองค์กร มีความต้องการอยากให้เห็นองค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะแก้ปัญหาขององค์กร ทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร น่าจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรยาวนานยิ่งเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรนี้ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความจงรักภักดี และรู้สึกว่าภาระที่องค์กรไปเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อจะทำให้องค์กรนี้อยู่รอดต่อไป

ระวีวรรณ ศรีคิด (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 66 ศูนย์ ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการครู และพนักงานราชการ จำนวน 236 คน จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันทุกคู่ปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษโดยภาพรวม

ทิพวิมล อ้นจันทร์ (2561) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา จำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี



มีระยะเวลาของการทำงานระหว่าง 1-7 ปี และมีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน โดยปัจจัยความผูกพัน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 โดยข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา ประกอบด้วย ด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน และผลผลิตของงาน

### สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถาม และกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้ใช้แนวคิดของอัครเดช ไผ่จันทร์ (2560) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพของงาน มีปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านบุคคลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จะมีผลทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ สามารถนำมากำหนดแผนและนโยบายในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ใช้แนวคิดของ Struckman and Yammarino (2003) อ้างถึงใน ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีความสุขกับงานที่ทำ

และก้าวไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้ โดยการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งแนวคิดนี้มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer, (1997), อ้างถึงใน ญัตติฐานพงษ์ สุภักดิ์เลิศ (2559) ที่กล่าวว่า ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งแนวคิดนี้มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกล หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร 2) ด้านความผูกพันต่อเนือง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่ประกอบด้วยทางเลือกที่มีหรือภาระหน้าที่และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร 3) ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม

4. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) อ้างถึงใน พงศธร ชูสุข (2561) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตามและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งแนวคิดนี้มีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน คือ ผลผลิตจะต้องคุ้มค่า ได้ประโยชน์สูงสุด และน่าพึงพอใจต่อการลงทุน 2) ปริมาณงาน คือ งานที่ได้รับจะต้องเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมและได้ผลกำไรมากที่สุด 4) ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,953 คน (ข้อมูลจากรายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2563)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ จำนวน 364 คน จากเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ทั้งสิ้น จำนวน 3,953 คน ดำรง 5 ตำแหน่งงาน โดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% อย่างไรก็ตาม เพื่อความสะดวกในการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 364 ตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{3,959}{1+3,953(0.05)^2}$$

$$n = 363.24 \text{ หรือ คน } 364$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ตัวแทนของกลุ่มประชากรเท่ากับ 364 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ จำนวน 364 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

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

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	1,530	140
ลูกจ้างประจำ	336	31
พนักงานข้าราชการ	376	35
พนักงานเงินหมุนเวียน	451	42
ลูกจ้างชั่วคราว	1,260	116
รวมทั้งสิ้น	3,953	364

ที่มา : รายงานประจำปีกรมธนารักษ์ ปี 2563

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทางสังคม ทำให้ต้องจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

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

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากข้อมูลฝ่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีอายุตั้งแต่ 19-65 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{ช่วงอายุ} &= \frac{65 - 19}{5} \\ &= 2.9 \text{ คิดเป็นประมาณ } 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี

2.2 26 – 35 ปี

2.3 36 – 45 ปี

2.4 46 – 55 ปี

2.5 55 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

3.1 โสด

3.2 สมรส

3.3 หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
  - 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
  - 5.1 ข้าราชการ
  - 5.2 ลูกจ้างประจำ
  - 5.3 พนักงานข้าราชการ
  - 5.4 พนักงานเงินทุนหมุนเวียน
  - 5.5 ลูกจ้างชั่วคราว
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
  - 6.1 น้อยกว่า 20,000 บาท
  - 6.2 20,001 – 30,000 บาท
  - 6.3 30,001 – 40,000 บาท
  - 6.4 40,001 – 50,000 บาท
  - 6.5 50,001 บาท ขึ้นไป
7. อายุงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
  - 7.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี
  - 7.2 6 – 10 ปี
  - 7.3 11 -15 ปี
  - 7.4 16-20 ปี
  - 7.5 20 ปี ขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 25 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประหยัดต้นทุน งานเสร็จตามกำหนดเวลา คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยเป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 16 ข้อ



แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

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

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	เท่ากับ	0.86
เงินเดือน	เท่ากับ	0.89
ความมั่นคง	เท่ากับ	0.78
กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร	เท่ากับ	0.88
ความก้าวหน้า	เท่ากับ	0.90
การเป็นที่ยอมรับ	เท่ากับ	0.84
สวัสดิการ	เท่ากับ	0.96
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	เท่ากับ	0.83
ด้านความรู้สึกรู้สึก	เท่ากับ	0.81
ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง	เท่ากับ	0.83
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	เท่ากับ	0.85
ส่วนที่ 4 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	เท่ากับ	0.89
การประหยัดต้นทุน	เท่ากับ	0.85

งานเสร็จตามกำหนดเวลา	เท่ากับ	0.88
คุณภาพของงาน	เท่ากับ	0.93
ปริมาณงาน	เท่ากับ	0.90

#### 7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

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

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 ตัวอย่าง

#### การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

##### การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

##### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

## 2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคง ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงาน ต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

โดยที่	$P$ แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$f$ แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$ แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ  $\bar{x}$ ) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดยที่	$\bar{x}$ แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$ แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$ แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่	$S.D.$ แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$ แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$ แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$n$ แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยใช้สูตร ดังนี้

### Cronbachs' alpha

$$= \frac{K \text{covariance} \sqrt{\text{variance}}}{1 + (k + 1) \text{covariance} \sqrt{\text{variance}}}$$

โดยที่	Cronbachs' alpha	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	$k$	แทน	จำนวนคำถาม
	$\text{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\text{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ใช้สูตร ดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน  $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่  $df = \frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_1} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[ \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$

โดยที่	$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$S_1^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$n_2$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$df$	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

โดยที่	$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	$MS_B$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_W$	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
	$df$	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
	$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	$n$	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่	$LSD$	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ $i$ และ $j$
	$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	$MSE$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS$ )
	$N_i$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $i$
	$N_j$	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม $j$
	$\alpha$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย	$MS_W = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_1}{N}) s_i^2$		
เมื่อ	$\beta$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_B$	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_W$	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	$k$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$N$	แทน	ขนาดประชากร
	$S_i^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
-------	----------	-----	------------------------



$\Sigma X$	แทน	ผลรวมของคะแนน $X$
$\Sigma Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน $Y$
$\Sigma x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน $X$ แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\Sigma y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน $Y$ แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\Sigma XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง $X$ กับ $Y$
$n$	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$   
ความหมายของค่า  $r$  เป็น ดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า มี  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 364 ฉบับ และได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ที่ไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการคัดออกให้เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และทำการสำรวจเพิ่มในส่วนของ 3 ฉบับดังกล่าว เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้งสิ้น 364 ฉบับ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$N$	แทน	จำนวนเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง ที
$f$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง เอฟ
$MS$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
$SS$	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
$df$	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
$Sig$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การประหยัดต้นทุน งานเสร็จตามกำหนดเวลา คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

## ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ผลการวิเคราะห์

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 364 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	169	46.40
หญิง	195	53.60
รวม	364	100.00

จากตาราง 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และ เพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี	39	10.70
26 ปี – 35 ปี	143	39.30
36 ปี – 45 ปี	111	30.50
46 ปี – 55 ปี	62	17.00
55 ปี ขึ้นไป	9	2.50
รวม	364	100.00

จากตาราง 5 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26 ปี – 35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคืออายุ 36 ปี – 45 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุ

46 ปี – 55 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	174	47.80
สมรส	171	47.00
หม้าย/หย่าร้าง	19	5.20
รวม	364	100.00

จากตาราง 6 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	10.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	221	60.70
สูงกว่าปริญญาตรี	106	29.10
รวม	364	100.00

จากตาราง 7 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	140	38.50
ลูกจ้างประจำ	31	8.50
พนักงานข้าราชการ	35	9.60
พนักงานเงินทุนหมุนเวียน	42	11.50
ลูกจ้างชั่วคราว	116	31.90
รวม	364	100.00

จากตาราง 8 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 พนักงานข้าราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	186	51.10
20,001 – 30,000 บาท	113	31.00
30,001 – 40,000 บาท	47	12.90
40,001 – 50,000 บาท	17	4.70
50,001 บาท ขึ้นไป	1	0.30
รวม	364	100.00

จากตาราง 9 จำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 รายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และรายได้ 50,001 ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี	179	49.20
6 – 10 ปี	72	19.80
11 – 15 ปี	86	23.60
16 – 20 ปี	15	4.10
20 ปี ขึ้นไป	12	3.30
รวม	364	100.00

จากตาราง 10 จำแนกตามอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมาคืออายุงาน 11 ปี – 15 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 อายุงาน 6 ปี – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุงาน 16 ปี – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
เงินเดือน	2.68	0.75	ปานกลาง
ความมั่นคง	3.72	0.57	มาก
กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร	3.61	0.64	มาก
ความก้าวหน้า	3.30	0.70	ปานกลาง
การเป็นที่ยอมรับ	3.90	0.47	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
สวัสดิการ	2.86	0.90	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.34	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านเงินเดือน

เงินเดือน	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	2.77	0.87	ปานกลาง
2. ท่านพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบที่ผ่านมา	2.95	0.80	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน/ความรับผิดชอบ	2.72	0.88	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.29	0.94	น้อย
รวม	2.68	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านเงินเดือน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95



ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน/ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านความมั่นคง

ความมั่นคง	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
5. ท่านคิดว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป	3.21	0.86	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงานกับองค์กรนี้	3.80	0.73	มาก
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือ	4.02	0.60	มาก
8. องค์กรมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรอย่างชัดเจน	3.84	0.71	มาก
รวม	3.72	0.57	มาก

จากตาราง 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านความมั่นคง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านคิดว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
9. องค์กรของท่านมีการพัฒนา/ฝึกอบรม บุคลากรขององค์กรให้เติบโตอย่างมีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	3.94	0.68	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.43	0.88	มาก
11. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.36	0.84	ปานกลาง
12. ท่านพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่	3.61	0.75	มาก
13. ท่านรู้ขอบเขตของงานและภาระงานในความรับผิดชอบของท่าน	3.73	0.70	มาก
รวม	3.61	0.64	มาก

จากตาราง 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการพัฒนา/ฝึกอบรม บุคลากรขององค์กรให้เติบโตอย่างมีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านรู้ขอบเขตของงานและภาระงานในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ท่านพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
14. ท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบอยู่สามารถสร้าง ความก้าวหน้าให้กับท่านได้	3.09	0.92	ปานกลาง
15. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญขององค์กร	3.19	0.88	ปานกลาง
16. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.58	0.72	มาก
17. องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	3.34	0.67	ปานกลาง
รวม	3.30	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านความก้าวหน้าเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ท่านได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ

การเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน	3.97	0.51	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

การเป็นที่ยอมรับ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.94	0.59	มาก
20. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.63	0.66	มาก
21. ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.49	มาก
รวม	3.90	0.47	มาก

จากตาราง 16 แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
22. ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้บริการสวัสดิการต่างๆ	2.71	0.94	ปานกลาง
23. ท่านพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	3.01	0.96	ปานกลาง
24. ท่านใช้สิทธิสวัสดิการขององค์กรอย่างคุ้มค่า	2.74	1.00	ปานกลาง
25. ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม	2.97	0.92	ปานกลาง
รวม	2.86	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านสวัสดิการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ท่านใช้สิทธิสวัสดิการขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้บริการสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
ด้านความรู้สึก	3.79	0.70	มาก
ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง	3.24	0.60	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.00	0.71	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.68	0.51	มาก

จากตาราง 18 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

ด้านความรู้สึกรู้สึก	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.16	0.71	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.73	0.70	มาก
3. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	4.10	0.63	มาก
4. ท่านอยากให้องค์กรมีการพัฒนาและก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.63	มาก
รวม	3.79	0.53	มาก

จากตาราง 19 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านอยากให้องค์กรมีการพัฒนาและก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
5. ท่านไม่คิดจะย้ายองค์กร แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า	3.00	0.90	ปานกลาง
6. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน	3.04	1.06	ปานกลาง
7. ท่านมีแรงบันดาลใจในการมาทำงานทุกวัน	3.37	0.66	ปานกลาง
8. ท่านทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความกดดัน	3.54	0.69	มาก
รวม	3.24	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 20 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความกดดัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ท่านมีแรงบันดาลใจในการทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และท่านไม่คิดจะย้ายองค์กร แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
9. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.69	0.64	มาก
10. ท่านเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.90	0.65	มาก
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม	4.26	0.64	มากที่สุด
12. ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานส่วนรวมขององค์กร	4.16	0.66	มาก
รวม	3.68	0.54	มาก

จากตาราง 21 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานส่วนรวมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ การประหยัดต้นทุน งานเสร็จตามกำหนดเวลา คุณภาพของงาน และปริมาณงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
การประหยัดต้นทุน	3.54	0.52	มาก
งานเสร็จตามกำหนดเวลา	3.73	0.54	มาก
คุณภาพของงาน	3.71	0.60	มาก
ปริมาณงาน	3.54	0.58	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.63	0.47	มาก

จากตาราง 22 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ปริมาณงานและการประหยัดต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านการประหยัดต้นทุน

การประหยัดต้นทุน	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
1. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด	3.53	0.61	มาก
2. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน	3.52	0.62	มาก



ตาราง 23 (ต่อ)

การประหยัดต้นทุน	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
3. ท่านเรียนรู้ได้เร็ว และสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย	3.64	0.61	มาก
4. องค์กรของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจรับผิดชอบงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.48	0.65	มาก
รวม	3.54	0.52	มาก

จากตาราง 23 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านการประหยัดต้นทุน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดต้นทุน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดต้นทุน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเรียนรู้ได้เร็ว และสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และองค์กรของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา

งานเสร็จตามกำหนดเวลา	$\bar{X}$	<i>S. D.</i>	แปลผล
5. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	3.80	0.63	มาก
6. ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่แล้วเสร็จ	3.70	0.64	มาก
7. ท่านมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่ดี	3.80	0.60	มาก
8. ท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.62	มาก
รวม	3.73	0.54	มาก

จากตาราง 24 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลาและท่านมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่แล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
9. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐาน	3.80	0.66	มาก
10. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.68	มาก
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.68	0.66	มาก
12. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	3.73	0.66	มาก
รวม	3.71	0.60	มาก

จากตาราง 25 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยกับเท่ากับ 3.63ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน

ปริมาณงาน	$\bar{X}$	S. D.	แปลผล
13. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน	3.44	0.68	มาก
14. ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.58	0.69	มาก
15. ท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.57	0.67	มาก
16. ท่านสามารถทำงานที่นอกเหนือจากควมรับผิดชอบของท่าน โดยไม่กระทบต่องานในความรับผิดชอบของท่าน	3.60	0.62	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.55	0.58	มาก

จากตาราง 26 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถทำงานที่นอกเหนือจากควมรับผิดชอบของท่าน โดยไม่กระทบต่องานในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

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

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$  = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบ พบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยรวม	7.788	0.006*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีค่า P-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐานหลัก (H1) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H0) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		X	S. D.	t	df	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์	ชาย	3.60	0.52	-1.194	362	0.233
	หญิง	3.66	0.43			

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.233 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H0 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละช่วงอายุ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละช่วงอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์จำแนกตามช่วงอายุ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละช่วงอายุแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์จำแนกตามช่วงอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test

อายุ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	7.374	4	359	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามอายุ มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	6.352	4	91.829	0.000*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <math><0.001</math> ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่ายอายุของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ช่วงอายุใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปราบกฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกันกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ				55 ปี ขึ้นไป
		เทียบเท่า กับ 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	
ต่ำกว่าหรือเทียบ เท่ากับ 25 ปี	3.43	-	-0.178*	-0.268*	-0.184*	-0.821*
		-	(0.033)	(0.002)	(0.050)	(<math><0.001</math>)

ตาราง 31 (ต่อ)

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า กับ 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 – 55 ปี	55 ปี ขึ้นไป
26 – 35 ปี	3.61	0.178* (0.033)	-	-	-	-0.643* (<0.001)
36 – 45 ปี	3.70	0.268* (0.002)	-	-	-	-0.552 (0.001)
46 – 55 ปี	3.61	0.184* (0.050)	-	-	-	-0.636* (<0.001)
46 – 55 ปี	3.61	0.184* (0.050)	-	-	-	-0.636* (<0.001)

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี อายุ 46 – 55 ปี และอายุ 55 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี อายุ 46 – 55 ปี และอายุ 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.033 0.002 0.050 และน้อยกว่า 0.001 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี และอายุ 46 – 55 ปี กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี และอายุ 46 – 55 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ น้อยกว่า 0.001 0.001 และน้อยกว่า 0.001 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



H0 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามสถานภาพ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test

สถานภาพ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	0.066	2	361	0.937

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามสถานภาพ มีค่า P-value เท่ากับ 0.937 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.164	0.082	0.365	0.694
	ภายในกลุ่ม	361	80.982	0.224		
	รวม	363	81.146			

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.694 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H0 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจจำแนกตามระดับการศึกษา และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจ โดยใช้ Levene's Test

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	16.386	2	361	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมตำรวจที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	46.954	2	204.414	<0.001*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ช่วงใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปราบกฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับการศึกษาเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	-	-0.382* (<0.001)	-0.679* (<0.001)
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	3.59	0.382* (<0.001)	-	-0.297 (<0.001)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.88	0.679* (0000)	0.296* (<0.001)	-

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ คือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ  $<0.001$  และ  $<0.001$  ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ  $<0.001$  และ  $<0.001$  ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$  = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละด้านตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละด้านตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์จำแนกตามตำแหน่งงาน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test

ตำแหน่งงาน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	7.951	4	359	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	23.867	4	195.806	<0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกัน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานข้าราชการ	พนักงานเงินทุน	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.87	-	0.493*	0.164*	0.199*	0.478*
			(<0.001)	(0.041)	(0.008)	(<0.001)
ลูกจ้างประจำ	3.37	-0.493*	-	-0.329*	-0.294*	-
		(<0.001)	-	(0.002)	(0.004)	-
พนักงาน	3.70	-0.164*	0.329*	-	-	0.314*
ข้าราชการ		(0.041)	(0.002)	-	-	(<0.001)
พนักงานเงินทุน	3.67	-0.199	0.294*	-	-	0.279*
หมุนเวียน		(0.008)	(0.004)	-	-	(<0.001)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.39	-0.478*	-	-0.314*	-0.279*	-
		(<0.001)	-	(<0.001)	(<0.001)	-

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงาน





H1 = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	5.842	3	360	0.001*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่

แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	46.954	2	204.414	<0.001*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ช่วงใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ที่ต่างกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า	20,001	30,001 –	40,001 –
		20,000 บาท	-30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.46	-	-0.242*	-0.362*	-1.081*
		-	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)

ตาราง 42 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	40,001 - 50,000 บาทขึ้นไป
20,001 – 30,000 บาท	3.70	0.242* ( $<0.001$ )	-	-	-0.839* ( $<0.001$ )
30,001 – 40,000 บาท	3.82	0.362* ( $<0.001$ )	-	-	-0.719* ( $<0.001$ )
40,001 – 50,001 บาทขึ้นไป	4.54	1.081* ( $<0.001$ )	0.839* ( $<0.001$ )	0.719* ( $<0.001$ )	-

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ  $<0.001$   $<0.001$  และ  $<0.001$  ตามลำดับ

2. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ  $<0.001$  และ  $<0.001$  ตามลำดับ

3. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 -50,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ  $<0.001$  และ  $<0.001$  ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.7 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

$H_0$  = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละด้านอายุงานโดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละด้านอายุงานไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์จำแนกตามอายุงาน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามอายุงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยใช้ Levene's Test

อายุงาน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	5.558	4	359	$<0.001^*$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ จำแนกตามอายุงาน มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งน้อยกว่า  $0.05$  จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า  $0.05$  ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับอายุงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.187	4	77.283	0.004*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ  $0.004$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $0.05$  นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.05$  เพื่อให้ทราบค่า อายุงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ช่วงใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่ต่างกัน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

อายุงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า กับ 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่ากับ 5 ปี	3.62	-	-	-	-	-0.437*
6 – 10 ปี	3.49	-	-	-0.207*	-0.326	-0.562*
11 – 15 ปี	3.70	-	0.207*	-	-	-0.354*
16 – 20 ปี	3.81	-	0.326*	-	-	-
20 ปีขึ้นไป	4.05	0.437*	0.562*	0.354*	-	-
		(0.002)	(<0.001)	(0.013)	-	-

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.002

2. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.005 0.013 และ <0.001 ตามลำดับ

3. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.013

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_0$  = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_1$  = แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ปฏิบัติงาน			
	r	P-value		
เงินเดือน	0.554	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ความมั่นคง	0.442	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร	0.548	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

ตาราง 46 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	ปฏิบัติงาน			
	r	P-value		
ความก้าวหน้า	0.671	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
การเป็นที่ยอมรับ	0.604	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
สวัสดิการ	0.321	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม	0.638	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ <math><0.001</math> ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.638 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. เงินเดือน มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.001</math> ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.554 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความมั่นคง มีค่า P-value เท่ากับ <math><0.001</math> ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.442



มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.548 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความก้าวหน้า มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.671 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. การเป็นที่ยอมรับ มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.604 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. สวัสดิการ มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.321 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_0$  = ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_1$  = ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value		
	ด้านความรู้สึก	0.324	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน
ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง	0.559	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.343	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม	0.485	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.485 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.324 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.559 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า P-value เท่ากับ  $<0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.343 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Brown-Forsythe
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
เงินเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความมั่นคง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การเป็นที่ยอมรับ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สวัสดิการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านความรู้สึก	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 48 (ต่อ)

**สมมติฐานที่ 3** ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

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

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานหลักในการบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ของกรมธนารักษ์และเสริมสร้างความผูกพันให้เจ้าหน้าที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับกรมธนารักษ์ตลอดไป

### สมมติฐานของการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงาน ขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ สรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 และ เพศชาย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาคืออายุ 36 - 45 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุ 46 - 55 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 และ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 พนักงานเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 พนักงานข้าราชการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และลูกจ้างประจำ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมาคือ อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 อายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 อายุงาน 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. เงินเดือน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนรอบที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระงาน/ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 ตามลำดับ

2. ความมั่นคง โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น



เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงและมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านคิดว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

3. กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรให้เติบโตอย่างมีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านรู้ขอบเขตของงานและภาระงานในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ท่านพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

4. ความก้าวหน้า โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ท่านได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบอยู่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตามลำดับ

5. การเป็นที่ยอมรับ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63ตามลำดับ

6. สวัสดิการ โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ท่านใช้สิทธิสวัสดิการขององค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้บริการสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์ มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์ มีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์ มีต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านอยากให้องค์กรมีการพัฒนาและก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

2. ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความกดดัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ท่านมีแรงบันดาลใจในการมาทำงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และท่านไม่คิดจะย้ายองค์กร แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือเงินเดือนที่ดีกว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานส่วนรวมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ การประหยัดต้นทุน งานเสร็จตามกำหนดเวลา คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การประหยัดต้นทุน โดยรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดต้นทุน จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเรียนรู้ได้เร็ว และสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และองค์กรของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและรับผิดชอบงานต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

2. งานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านงานเสร็จตามกำหนดเวลา จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่แล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.70 และท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

3. คุณภาพของงาน โดยรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

4. ปริมาณงาน โดยรวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของท่าน โดยไม่กระทบต่องานในความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

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

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่างกัน มีจำนวน 7 คู่ คือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มี

อายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี อายุ 46 – 55 ปี และอายุ 55 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี อายุ 46 – 55 ปี และอายุ 55 ปี ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.033 0.002 0.050 และ <0.001 ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี และอายุ 46 – 55 ปี กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 55 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี และอายุ 46 – 55 ปี

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีจำนวน 3 คู่ คือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จำนวน 8 คู่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว

2. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งพนักงานข้าราชการและพนักงาน

เงินทุนหมุนเวียน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งพนักงานข้าราชการและพนักงานเงินทุนหมุนเวียน

3. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานพนักงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานพนักงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

4. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินทุนหมุนเวียนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินทุนหมุนเวียนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

5. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งพนักงานข้าราชการและพนักงานเงินทุนหมุนเวียน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งพนักงานข้าราชการและพนักงานเงินทุนหมุนเวียน

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ขึ้นไป

2. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป

3. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป

เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีจำนวน 5 คู่ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป

2. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป

3. เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.638 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.554 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.442 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.548 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.671 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. การเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.604 แสดงว่า



ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

6. สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.321 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.324 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.559 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.343 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ อภิปรายผล ได้ดังนี้

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

เพศ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็มีความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกันได้ อย่างไรก็ตามอาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ต้องทำในแต่ละตำแหน่งงานด้วย งานบางอย่างเหมาะกับลักษณะทางกายภาพของเพศชายมากกว่า หรืองานบางอย่างเหมาะกับเพศหญิงมากกว่าในทางกายภาพ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบของงานกรมธนารักษ์ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เป็นหลัก ดังนั้นความแตกต่างทางด้านเพศจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อายุ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี อายุ 46 – 55 ปี และอายุ 55 ปี ขึ้นไป อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี ยังไม่มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้านที่มากพอ ทำให้การปฏิบัติงาน การประสานงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาเป็นไปได้ยาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี มีผลน้อยกว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่า ประกอบกับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่าจะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และอนุจักร ชำของ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากสถานภาพ ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพได้ขึ้นอยู่กับว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวิมล อันจันทร์ (2561) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขา พบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สายงานสาขาที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงกว่าทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า มีวิธีการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีกว่า ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ ถูกต้อง และน่าสนใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่

กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงานข้าราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว และเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินทุนหมุนเวียน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว อาจเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับการศึกษาโดยรวมที่มากกว่าทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานในระดับสูงกว่าต้องมีความรู้ ความสามารถ และการตัดสินใจที่ดีกว่า ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาดนาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้น้อยกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าตามลำดับ อาจเนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นสิ่งที่จูงใจให้เจ้าหน้าที่อยากปฏิบัติงานให้ดี เพื่อการประเมินผลงานที่ดี และเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนเป็นรายได้ที่เพิ่มขึ้น โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้มากกว่าโดยรวมจะมีตำแหน่งงานที่สูงกว่า จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และทักษะความรู้ที่มากกว่า ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ ศรีทองหนู (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชรที่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุงาน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ที่มีอายุงาน 6 – 10 ปี มีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมตำรวจที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี อายุงาน 16 – 20 ปี และอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป และเจ้าหน้าที่กรมตำรวจที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมตำรวจที่มีอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อาจเนื่องจากระยะเวลาในการทำงานที่นานกว่าทำให้เจ้าหน้าที่มีความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างลึกซึ้งมากกว่า โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและสามารถหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากประสบการณ์ที่มีมานาน ได้พบเจอกับงานในหลากหลายรูปแบบ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมากกว่าปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทรสัง่า (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจ ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร ความก้าวหน้า การเป็นที่ยอมรับ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมตำรวจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

เงินเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เนื่องจาก ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้ไม่ต้องดิ้นรนที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถบริหารงานกับเวลาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเงินเดือนที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจในการทำงาน โดยธรรมชาติของมนุษย์ที่จะตั้งใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้สิ่งที่ตนเองต้องการ การที่เจ้าหน้าที่พึงพอใจในเงินเดือนหรือมีความต้องการที่จะได้รับเงินเดือน

เพิ่มขึ้น เจ้าน้ำที่ จะมีความทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ต้องการ โดยการที่เจ้าน้ำที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลดีโดยรวมต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพันธ์ ภูมิศิลป์ และวัชรระ ยี่สุนทร (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความมั่นคง พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานที่มีความมั่นคงจะช่วยประกันความเสี่ยงจากการตกงาน ขาดรายได้ การที่องค์กรทำให้เจ้าน้ำที่รู้สึกมีความมั่นคงได้ จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าน้ำที่รักและผูกพันกับองค์กร ไม่อยากลาออกไป เพราะองค์กรไม่มีความเสี่ยง สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ เจ้าน้ำที่จึงต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้องค์กรมองเห็นคุณค่าของเจ้าน้ำที่เพื่อให้เจ้าน้ำที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและเติบโตในองค์กรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของภทรนันท์ ศิริไทย และดร. ชิตพล ชัยมะดัน (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าน้ำที่วิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ราบรื่นเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติทุกคนต้องการและคาดหวัง ซึ่งแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมหรืองานที่กำหนดขึ้นไว้ อย่างมีแบบแผนขององค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐาน เป็นสิ่งที่ จะช่วยให้เจ้าน้ำที่ทำงานได้ง่ายขึ้น กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีจึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เจ้าน้ำที่อยากปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างง่ายและรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องจาก บุคลากรในองค์กรโดยทั่วไปต้องการเติบโตในหน้าที่การงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดว่าตนเองมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น มีความก้าวหน้ามากขึ้น เพื่อให้ได้ซึ่งผลตอบแทนที่มากขึ้น สร้างความพึงพอใจในด้านอรรถประโยชน์ต่อตนเองได้มากขึ้น โดยการที่จะได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าในองค์กรนั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถที่มากพอ ทั้งนี้ความก้าวหน้าจะมาพร้อมกับความรับผิดชอบในหน้าที่และขอบเขตของงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้ที่ต้องการความก้าวหน้าในองค์กรจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกสิดา งามวงศ์วาน (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การเป็นที่ยอมรับ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เนื่องจากความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยจะได้รับการยอมรับทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ เกิดการนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และที่สำคัญคือการเป็นที่ยอมรับของบุคคลสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพราะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถด้วยความตั้งใจ เพื่อให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติกธรรม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ บางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สวัสดิการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ เนื่องจาก สวัสดิการที่พนักงานได้รับนั้นเป็นสิ่งดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ตนเองได้รับ และมองว่าสวัสดิการของหน่วยงานช่วยให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในภายภาคหน้า จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นสร้างผลการปฏิบัติงานให้สามารถอยู่ภายในหน่วยงานต่อไป สวัสดิการส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานมองว่าสวัสดิการที่ตนเองได้รับรวมไปถึงการมีสังคมการทำงานที่ดี เปรียบเสมือนขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ควรค่ากับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ สะอาดเยี่ยม, สุวิตา พฤกษ์อารมณ์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสมคิด บางโม (2551) ได้กล่าวว่า หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงาน หรือขยันทำงานนั้น จะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน หากทุกคนได้ประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ สวัสดิการจึงไม่ใช่แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน แรงจูงใจที่ใช้กันทั่วไปมีหลายวิธี เช่น การให้ความดีความชอบ รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง



เดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านความรู้สึก พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะความรู้สึกนึกคิดของคนในที่ทำงานที่ให้ความเชื่อถือ เชื่อมั่น ไว้วางใจ ให้เกียรติต่อบุคคลนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลนั้น ๆ เพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความยอมรับในที่ทำงาน โดยความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงาน เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยคนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจเพราะความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามผู้ใช้เว็บไซต์ WorkVenture กล่าวว่า แม้พนักงานในองค์กรจะมีความสุขหรือมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน

ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน เกิดการเรียนรู้และจดจำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ มากขึ้น ทำให้การทำงานต่อไปมีคุณภาพมากขึ้น งานเสร็จเร็วขึ้น การปฏิบัติงานมีความรอบคอบ ถูกต้อง และผิดพลาดน้อยลง นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้ การที่เจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายหรือลาออกจากองค์กรอาจทำให้องค์กรได้รับผลกระทบในภาพรวม เนื่องจากต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพและความชำนาญไป การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่คนใหม่ต้องใช้เวลาในระยะหนึ่ง ดังนั้น การที่องค์กรทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันกับองค์กร โดยมีความต้องการในการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องนั้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในระยะยาวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจเพราะพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงสิ่งที่ดีอาจสูญเสียไปหากออกจากองค์กร

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกที่ตนเองเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กร เป็นการที่เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะเห็นว่ามันคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ควรจะทำและถือเป็นความจำเป็น ดังนั้น จึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจเพราะบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความคาดหวังร่วมกันของพฤติกรรมที่ยอมรับได้ของกลุ่ม การเป็นที่ยอมรับขององค์กร จะทำให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และราบรื่น การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปได้ง่ายขึ้น โดยผู้ใช้เว็บไซต์ Blockdit ในนาม The Columnist กล่าวถึงเหตุผลที่ถูกจ้างมักลาออกเนื่องจากทำงานมานานแต่มองไม่เห็นความก้าวหน้า ตำแหน่งไม่ขึ้น เงินเดือนไม่เพิ่ม และไม่มีโบนัส จึงเลือกลาออกไปหาโอกาสใหม่ ๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว การลาออกไปทำงานใหม่ในสายงานเดิมมักจะได้อำนาจและรายได้ที่สูงกว่า และถูกจ้างหลานคนมองเห็นความสำคัญของความสมดุลในชีวิต หรือ Work-Life Balance เนื่องจากเวลางานรบกวนเวลาส่วนตัวมากเกินไป ประกอบกับผลตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับเรื่องส่วนตัวที่ต้องสูญเสียไป จึงสอดคล้องกับด้านบรรทัดฐานทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อมอบความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยแลอายุงานน้อยที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอ โดยจัดกิจกรรมภายในองค์กรผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ ระหว่างเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่มช่วงอายุ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุและอายุงานมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความชำนาญการมากกว่า และเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความคิดที่ทันสมัย กว้างไกล ก้าวทันเทคโนโลยีมากกว่า จึงควรมีการแลกเปลี่ยนและปรับเข้าหากันให้เกิดความเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสในทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรและเป็นการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านเงินเดือน ความมั่นคง กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร และการเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น องค์กรจึงควรสนับสนุนและให้โอกาสกับเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้รับความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างมาตรฐานในการทำงานและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เจ้าหน้าที่ในกรมธนารักษ์มีต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การทำให้เจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง คือการทำให้เจ้าหน้าที่ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกไป

จากองค์กร โดยมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร อย่างเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์กร และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างวัฒนธรรมและค่านิยม รวมถึงให้สิทธิต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่ ทำให้องค์กรได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เป็นเครื่องมือในการศึกษาดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกตการสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ แล้วนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

2. เนื่องจากกรมธนารักษ์เป็นหน่วยงานรัฐ การปรับเปลี่ยนเงื่อนไขของปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นเรื่องที่ยากในทางปฏิบัติ ดังนั้น องค์กรควรมีผลตอบแทนพิเศษหรือรางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีผลงานที่โดดเด่น และมีความประพฤติที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพยังคงปฏิบัติงานให้เป็นอย่างดีต่อไป

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิต ความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์

## บรรณานุกรม

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 142-175.
- Allen, N. J., และ 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.
- Berelson, B., และ Steiner, G. A. (1964). Human behavior: An inventory of scientific findings.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 339-347.
- Domjan, M. (1996). The principles of learning and behavior Belmont. *California: Thomson Wadsworth*.
- Dunham et al. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied psychology*, 79(3), 370.
- Emerson, H. (1912). *The twelve principles of efficiency*: Engineering magazine.
- Herzberg et al. (1959). The motivation to work. New York: JohnWiley & Sons. In: Inc.
- John D Millet. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*: McGraw-Hill.
- Lovell, R. (1980). Learning skills. *Adult Learning, Halsted Press, New York, NY*, 74-81.
- Luthans, F. (1992). Organisational behaviour 6th ed. In: New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., และ Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*: Sage publications.
- Plowman, E., และ Peterson, C. (1989). Business organization and management. *Illinois: Irwin*.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Struckman, C. K., และ 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.

กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กันตยา เพิ่มผล. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: บ.บุญศิริการพิมพ์.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฑามาศ ทันทิกุล, และ ชลภัสสรณ์ สิทธิวงค์ชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ที่มีต่อองค์กรของบริษัท การ์เมนต์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา.

ณัฐฐิณพงษ์ สุภักดิ์เลิศ. (2559). ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. . (บัณฑิต

วิทยาลัย). มหาวิทยาลัยสยาม.

ทิพวิมล อันจันทร์. (2561). การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงานธนาคารพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นาตภา ไทยธวัช. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในกา

ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท กระจกพีเอ็มเค – เซ็นทรัล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธนบุรี.

บุญธรรม อุดจอม. (2555). เจตคติที่มีต่อวินัยในตนเองด้านวินัยในห้องเรียน ความขยันอดทน

ทางการเรียนและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาความพลอดภัยทางการท่องเที่ยว".

(ประกาศนียบัตรวิชาชีพ). วิทยาลัยเทคโนโลยีพาชีพและบริหารธุรกิจ.

ปติตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ในเขตจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์

- ปริญญาamahบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประภาพรรณ พันธ์เกาว์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ กรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 7(1), 712-725.*
- ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเน็ตคอลลีทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. . (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปัญญาพร สุตินพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศิลปากร, นครปฐม.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). ทศนคติของนักสังคมศาสตร์สงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ สังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศธร ชูสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธ์วงศ์ กรุงเทพมหานคร. (บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัย สยาม.
- พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์, และ อนุฉัตร ชำของ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. (หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ภาควิชา การจัดการทั่วไป ). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และดร.ชิตพล ชัยมะดัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจ และ การเมือง, 5(1), 157-197.
- ยลดา สุขแสงจันทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการรักษาพนักงาน บริษัท ไพบูลย์ผ้าผ้าน จำกัด. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. (2551). การวัดประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน IT สถาบันทางการเงิน แห่งหนึ่งโดยวิธี *Data Envelopment Analysis*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ระวีวรรณ ศรีคต. (2558). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 10(2), 75-90.

วรัญญา ผลดี. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง”. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐและรัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิ คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

สมยศ แยมเนียน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (มหาวิทยาลัยศรีปทุม). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.

สุขสวรรค์ รตเวสสนันท์. (2553). การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง: การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์. (วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สายเทคโนโลยี ของ ธนาคารแห่งหนึ่ง. (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

อนันท์ งามสะอาด. (2551). ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ต่างกันอย่างไร สืบค้นจาก :

<http://www.sisat.ac.t/main/index.php?option=com=article&id=187>.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง, และ โสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการ  
โทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์, 7(1), 236-249.

อารี อินทวา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานบริษัท แชนมินาไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.





ภาคผนวก



ผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร**  
**มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นกรเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจัดทำขึ้น เพื่อศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน โดยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

**1. เพศ**

- ( ) ชาย ( ) หญิง

**2. อายุ**

- ( ) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ ปี 25 ( ) 26 - 35 ปี ( ) 36 - 45 ปี ( ) 46 - 55 ปี ( ) 55 ปี ขึ้นไป

**3. สถานภาพ**

- ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่าร้าง

**4. ระดับการศึกษา**

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

## 5. ตำแหน่งงาน

- ( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้างประจำ ( ) พนักงานข้าราชการ  
 ( ) พนักงานเงินทุนหมุนเวียน ( ) ลูกจ้างชั่วคราว

## 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ( ) น้อยกว่า 20,000 บาท ( ) 20,001 - 30,000 บาท ( ) 30,001 - 40,000 บาท  
 ( ) 40,001 - 50,000 บาท ( ) 50,001 บาท ขึ้นไป

## 7. อายุงาน

- ( ) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี ( ) 6 - 10 ปี ( ) 11 - 15 ปี  
 ( ) 16 - 20 ปี ( ) 20 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>เงินเดือน</b>					
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
2. ท่านพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบที่ผ่านมา					
3. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ภาระงาน/ความรับผิดชอบ					
4. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน					
<b>ความมั่นคง</b>					
5. ท่านคิดว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไป					
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลา ที่ทำงานกับองค์กรนี้					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ความมั่นคง</b>					
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงและมีความ น่าเชื่อถือ					
8. องค์กรมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรอย่างชัดเจน					
<b>กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร</b>					
9. องค์กรของท่านมีการพัฒนา/ฝึกอบรม บุคลากรของ องค์กรให้เติบโตอย่างมีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง					
10. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้ รับมอบหมาย					
11. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
12. ท่านพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบอยู่					
13. ท่านรู้ขอบเขตของงานและภาระงานในความ รับผิดชอบของท่าน					
<b>ความก้าวหน้า</b>					
14. ท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบอยู่สามารถสร้าง ความก้าวหน้าให้กับท่านได้					
15. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานสำคัญขององค์กร					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
17. องค์กรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ที่ชัดเจนและยุติธรรม					
<b>การเป็นที่ยอมรับ</b>					
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน					
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
20. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
21. ท่านมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
<b>สวัสดิการ</b>					
22. ท่านได้รับความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้บริการ สวัสดิการต่างๆ					
23. ท่านพอใจสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร					
24. ท่านใช้สิทธิสวัสดิการขององค์กรอย่างคุ้มค่า					
25. ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสม					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึก</b>					
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
3. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี					
4. ท่านอยากให้องค์กรมีการพัฒนาและก้าวหน้าอย่างมี ประสิทธิภาพ					
<b>ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง</b>					
5. ท่านไม่คิดจะย้ายองค์กร แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งหรือ เงินเดือนที่ดีกว่า					
6. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรนี้จนถึงเกษียณอายุการทำงาน					
7. ท่านมีแรงบันดาลใจในการมาทำงานทุกวัน					
8. ท่านทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความกดดัน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	ไม่เห็น ด้วย (2)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
<b>ด้านบรรทัดฐานทางสังคม</b>					
9. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
10. ท่านเต็มใจที่จะประพฤติตามระเบียบขององค์กร อย่างเคร่งครัด					
11. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม					
12. ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลืองานส่วนรวมขององค์กร					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>การประหยัดต้นทุน</b>					
1. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด					
2. ท่านทำงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานโดยไม่ต้องแก้ไขใดๆ					
3. ท่านเรียนรู้ได้เร็ว และสามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย					
4. องค์กรของท่านมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการ ตัดสินใจและรับผิดชอบงานต่างๆไว้อย่างชัดเจน					
<b>งานเสร็จตามกำหนดเวลา</b>					
5. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา					
6. ท่านมีเวลาเหลือจากการทำงานที่แล้วเสร็จ					
7. ท่านมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่ดี					
8. ท่านสามารถทำงานเร่งด่วนที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					



ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
คุณภาพของงาน					
9. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐาน					
10. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง					
ปริมาณงาน					
13. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่าน					
14. ปริมาณงานที่ท่านทำได้เป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้					
15. ท่านสามารถทำงานได้ในปริมาณที่มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้					
16. ท่านสามารถทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของท่าน โดยไม่กระทบต่องานในความรับผิดชอบของท่าน					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	KRITTIYA CHINDET
วัน เดือน ปี เกิด	20 Oct 1993
สถานที่เกิด	Nakhon Sri Thammarat
วุฒิการศึกษา	MBA of Srinakharinwirot University
ที่อยู่ปัจจุบัน	432 Tewaburi Rd. Poosadet, Mueng Nakhon Sri Thammarat, Nakhon Sri Thammarat 80000

