

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงาน  
กรณีศึกษา : พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

A Study of The Relationship Between Compensation factors  
and Employee Competency: A Case Study the Airport Security Officer  
Under the Airports of Thailand Company Limited

นเรศร์ อนันต์โท<sup>1</sup>

Nares Anantatho

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล (ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน) กับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานจำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับ พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ (Keywords):** ปัจจัยค่าตอบแทน; สมรรถนะหลัก; พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

**Abstract**

This research was a quantitative technique aimed. The purposes of the research are 1) To study of the relationship of compensation factor and core

---

Received: 2021-09-21 Revised: 2021-09-11 Accepted: 2021-10-14

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ  
Doctor of Philosophy program, Faculty of Political Science, Department of Management North  
Bangkok University. Corresponding Author e-mail: nares.ana@bkk.ac.th

competency of the airport security officer under the airports of Thailand company limited. 2) To comparative the competency factors classified by personal factors (position aspect and work experience aspect). The sample was used in the research were 384 persons from the airport security officer under the airports of Thailand company limited. Data were collected by questionnaires. The techniques and statistics were used Correlation coefficient analysis and One-Way ANOVA statistics. The results are as follows: compensation factor had the relationship with the core competency of the airport security officer in the same direction with statistical significance at .01 and the different position aspect of the airport security officer had different impacts on core competency with statistical significance at .01. For the different work experience aspect of the airport security officer had different impacts on core competency with statistical significance at .01

**Keywords:** Compensation Factors; Core Competency; The Airport Security Officer

## บทนำ (Introduction)

การให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานถือเป็นหน้าที่สำคัญในการดำเนินกิจการท่าอากาศยานของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ AOT เพื่อให้ผู้ใช้บริการจากนานาชาติทั่วโลก มีความมั่นใจในมาตรการการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานของประเทศไทย ภายใต้มาตรฐานและคำแนะนำขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) อีกทั้งยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลัก ในด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานตามแผนรักษาความปลอดภัยในการบินพลเรือนแห่งชาติ (National Civil Aviation Security Programme: NCASP) ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (The Civil Aviation Authority of Thailand: CAAT) หรือ กพท. ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่ทำหน้าที่หรือประกอบกิจการท่าอากาศยานในประเทศไทย ต้องปฏิบัติตามแผนรักษาความปลอดภัยในการบินพลเรือนแห่งชาติ (NCASP) อย่างเคร่งครัด (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2563) เป็นการช่วยลดโอกาสในการเกิดข้อบกพร่องที่มีนัยสำคัญต่อการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน (Significant Safety Concern: SSC) รวมถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตรวจสอบด้านการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานโดย ICAO ตามที่เคยติดธงแดงให้กับประเทศไทยในปี 2558 บทเรียนราคาแพงที่แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงด้านมาตรฐานความปลอดภัยทางการบินของประเทศไทย ส่งผลให้ผู้ใช้บริการท่าอากาศยานขาดความเชื่อมั่นในการใช้บริการด้านการบิน การถูกจำกัดจำนวนเที่ยวบินแบบเช่าเหมาลำที่เดินทางจากประเทศไทยไปยังประเทศที่ให้ความสำคัญในด้านมาตรฐานความปลอดภัย ช่วงเวลาดังกล่าวประเทศไทยสูญเสียรายได้ไปกว่า 8,400 ล้านบาท (ชลันทิพย์ ประดับพงษา, 2559)

ในแต่ละท่าอากาศยานของ AOT ได้ดำเนินการตามแผนรักษาความปลอดภัยสนามบิน (Airport Security Programme: ASP) ด้วยการนำเอาทรัพยากรของท่าอากาศยานในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านมาตรการการรักษาความปลอดภัย ด้านบุคลากร และด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน สำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน หรือ พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน ถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินการตามแผนรักษาความปลอดภัยสนามบิน (Airport Security Programme: ASP) ภายใต้การดำเนินการของหน่วยงานรักษาความปลอดภัย (Security Department) ทั้ง 6 แห่งของ AOT ดังนั้น การดำรงไว้ซึ่งมาตรการการรักษาความปลอดภัยสนามบิน จำเป็นต้องใช้พนักงานปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานในกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้ กลุ่มงานตระเวนระงับเหตุ, กลุ่มงานรักษาการณ์, กลุ่มงานจราจร, กลุ่มงานตรวจค้น และกลุ่มงานศูนย์รักษาความปลอดภัย

AOT ได้กำหนดให้มีหน่วยงานภายในและหน่วยงานกำกับดูแลจากองค์กรภายนอก ทำหน้าที่สุ่มตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยทุกกลุ่มงานให้เป็นไปตาม SOPs ของท่าอากาศยาน สุ่มทดสอบสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานในด้านการรักษาความปลอดภัยการบินพลเรือน ทั้งแบบแจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Overt Test) และแบบไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Covert Test) ตามวงรอบมากกว่า 8 - 10 ครั้งต่อเดือน เพื่อให้มั่นใจว่าการรักษาความปลอดภัยในแต่ละกลุ่มงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่ AOT กำหนด ทั้งนี้ จากการสุ่มตรวจสอบการรักษาความปลอดภัยแบบไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Covert Security Test) พบว่ามีพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานปฏิบัติงานไม่เป็นไปตาม SOPs กำหนด ได้แก่ การละทิ้งหน้าที่จากจุดปฏิบัติงานในความรับผิดชอบซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการแทรกแซงโดยมิชอบด้วยกฎหมายต่ออากาศยาน การหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดการละเมิดมาตรการรักษาความปลอดภัยและส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน การตรวจการณ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด ทำให้เกิดช่องว่างหรือโอกาสในการกระทำการก่อการร้ายต่อท่าอากาศยานได้โดยง่าย เป็นต้น ข้อบกพร่องของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ถูกตรวจพบโดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานกำกับดูแลจากองค์กรภายนอกจะถูกรายงานต่อผู้อำนวยการท่าอากาศยาน เพื่อหาแนวทางในการจัดการข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นและต้องรายงานผลการแก้ไขตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป หากท่าอากาศยานไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวได้ตามระยะเวลาที่กำหนดอาจส่งผลกระทบต่อการบินของสนามบินสาธารณะจนกว่าจะมีรายงานการแก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว (พระราชบัญญัติการเดินอากาศ, 2497)

ข้อบกพร่องที่ถูกตรวจพบ อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านใดด้านหนึ่งของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน หรืออาจเกิดขึ้นจากปัจจัยอาชีพการงานในด้านค่าตอบแทนที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน) และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน เพื่อให้การจัดการสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานในด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัยมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังส่งผลให้การดำเนินงานรักษาความปลอดภัยเป็นไปตามแผนรักษาความปลอดภัยสนามบิน (Airport Security Programme: ASP) ผลของการวิจัยในครั้งนี้จะมีคุณค่ายิ่งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน เป็นแนวทางให้กับองค์การสำหรับการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานของประเทศไทยสู่ระดับสากลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล (ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน) กับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

### สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

1. พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน
3. ปัจจัยคำตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานของ AOT และพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานของบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานจากภายนอก ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งของ AOT รวมจำนวน 5,442 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน การแจกแบบสอบถามด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
2. กรอบแนวคิดของงานวิจัย ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ ดังนี้ ตัวแปรต้น/อิสระ ได้มาจากแนวคิดของ Herzberg. F (1959) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก อ้างอิงจากปัจจัยสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) สำหรับ สมรรถนะตามหน้าที่ ได้มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยการประเมินสมรรถนะพนักงานจากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร AOT

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น/อิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น และปัจจัยด้านอาชีพการงาน คือ ด้านค่าตอบแทน, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านการปฏิบัติงาน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านการยอมรับในอาชีพ, ด้านสถานภาพทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2 ตัวแปรตาม (dependent Variable) คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย ด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัย, ด้านการให้บริการ, ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ, ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม และ สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional Competency) ประกอบด้วย ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความเป็นผู้ไว้วางใจได้, ด้านความเป็นผู้นำ, ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านมนุษยสัมพันธ์

4. เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดในการวิจัย ข้อคำถามมีจำนวน 95 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ด้านคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยส่งข้อคำถามแก่ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประเมิน/ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และ การตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัช (Cronbrach's Alpha)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามรายชื่อของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ทั้งแบบ Hard Copy และ Google Forms ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นำเสนอด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) การทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) เปรียบเทียบระดับความสำคัญรายคู่

## ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ขอสรุปดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 384 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 68.50 มากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.50 ซึ่งมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.40 สำหรับอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.20 ตามลำดับ

1.1 ด้านตำแหน่ง พบว่า มีพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ 2 - ลูกจ้าง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.70 รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยของ Outsource คิดเป็นร้อยละ 19 พนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 17.70 พนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 15.10 พนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 10.20 และพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

1.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.40 ตามลำดับ

2. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยสมรรถนะหลักโดยจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะครบทุกปัจจัย คือ ด้านตำแหน่ง และด้านต้นสังกัด รองลงมาคือ ด้านเพศ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุ ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) ข้อที่ 1 พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง กับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

| ปัจจัยสมรรถนะหลัก                | แหล่ง        | ss     | df. | MS    | F        | p-value |
|----------------------------------|--------------|--------|-----|-------|----------|---------|
|                                  | ความแปรปรวน  |        |     |       |          |         |
| 1.ด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัย | ระหว่างกลุ่ม | 8.974  | 5   | 1.795 | 10.652** | .000    |
|                                  | ภายในกลุ่ม   | 63.697 | 378 | .169  |          |         |
|                                  | รวม          | 72.671 | 383 |       |          |         |
|                                  |              |        |     |       |          |         |

|                        |         |        |     |       |          |      |
|------------------------|---------|--------|-----|-------|----------|------|
| 2.ด้านการให้บริการ     | ระหว่าง | 6.675  | 5   | 1.335 | 8.215**  | .000 |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | ภายใน   | 61.425 | 378 | .162  |          |      |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | รวม     | 68.100 | 383 |       |          |      |
| 3.ด้านการส่งเสริมความ  | ระหว่าง | 6.353  | 5   | 1.271 | 6.610**  | .000 |
| เชี่ยวชาญ              | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
| ในงานอาชีพ             | ภายใน   | 72.663 | 378 | .192  |          |      |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | รวม     | 79.016 | 383 |       |          |      |
| 4.ด้านการยึดมั่นในความ | ระหว่าง | 3.591  | 5   | .718  | 4.149**  | .001 |
| ถูกต้อง                | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
| ชอบธรรมและจริยธรรม     | ภายใน   | 65.431 | 378 | .173  |          |      |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | รวม     | 69.022 | 383 |       |          |      |
| 5.ด้านการทำงานเป็นทีม  | ระหว่าง | 5.645  | 5   | 1.129 | 6.235**  | .000 |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | ภายใน   | 68.445 | 378 | .181  |          |      |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | รวม     | 74.089 | 383 |       |          |      |
|                        | ระหว่าง | 5.382  | 5   | 1.076 | 11.321** | .000 |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
| รวม                    | ภายใน   | 35.943 | 378 | .095  |          |      |
|                        | กลุ่ม   |        |     |       |          |      |
|                        | รวม     | 41.326 | 383 |       |          |      |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ตำแหน่งในภาพรวม มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 11.237$ , Sig. = .000) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลักในด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัย ( $F = 10.652$ , Sig. = .000) ด้านการให้บริการ ( $F = 8.215$ , Sig. = .000) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $F = 6.610$ , Sig. = .000) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $F = 4.149$ , Sig. = .001) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า

พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) ข้อที่ 2 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน กับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

| ปัจจัยด้านสมรรถนะหลัก                           | แหล่งความแปรปรวน | ss     | df. | MS    | F        | p-value |
|-------------------------------------------------|------------------|--------|-----|-------|----------|---------|
| 1.ด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัย                | ระหว่างกลุ่ม     | 4.518  | 2   | 2.259 | 12.628** | .000    |
|                                                 | ภายในกลุ่ม       | 68.153 | 381 | .179  |          |         |
|                                                 | รวม              | 72.671 | 383 |       |          |         |
| 2.ด้านการให้บริการ                              | ระหว่างกลุ่ม     | 4.422  | 2   | 2.211 | 13.229** | .000    |
|                                                 | ภายในกลุ่ม       | 63.677 | 381 | .167  |          |         |
|                                                 | รวม              | 68.100 | 383 |       |          |         |
| 3.ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ          | ระหว่างกลุ่ม     | 3.430  | 2   | 1.715 | 8.644**  | .000    |
|                                                 | ภายในกลุ่ม       | 75.586 | 381 | .198  |          |         |
|                                                 | รวม              | 79.016 | 383 |       |          |         |
| 4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | ระหว่างกลุ่ม     | .661   | 2   | .330  | 1.841    | .160    |
|                                                 | ภายในกลุ่ม       | 68.362 | 381 | .179  |          |         |
|                                                 | รวม              | 69.022 | 383 |       |          |         |
| 5.ด้านการทำงานเป็นทีม                           | ระหว่างกลุ่ม     | 2.611  | 2   | 1.306 | 6.959**  | .001    |
|                                                 | ภายในกลุ่ม       | 71.478 | 381 | .188  |          |         |
|                                                 | รวม              | 74.089 | 383 |       |          |         |
| รวม                                             | ระหว่างกลุ่ม     | 2.575  | 2   | 1.288 | 12.660** | .000    |
|                                                 | ภายในกลุ่ม       | 38.750 | 381 | .102  |          |         |
|                                                 | รวม              | 41.326 | 383 |       |          |         |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานของผู้ให้ข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 14.960$ ,  $Sig. = .000$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะในด้านการให้บริการ ( $F = 13.229$ ,  $Sig. = .000$ ) ด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัย ( $F = 12.628$ ,  $Sig. = .000$ ) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $F = 8.644$ ,  $Sig. = .000$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $F = 6.959$ ,  $Sig. = .001$ ) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis) ข้อที่ 3 ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงาน

| ตัวแปร                                      | $\bar{X}$ | S.D | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6 |
|---------------------------------------------|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| 1.ค่าตอบแทน                                 | 3.2<br>5  | .74 | 1     |       |       |       |       |   |
| 2.การรักษามาตรฐานความปลอดภัย                | 3.8<br>1  | .44 | .379* | 1     |       |       |       |   |
| 3.การให้บริการ                              | 3.7<br>2  | .42 | .292* | .587* | 1     |       |       |   |
| 4.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ        | 3.7<br>6  | .45 | .277* | .448* | .448* | 1     |       |   |
| 5.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | 3.9<br>4  | .42 | .226* | .335* | .559* | .467* | 1     |   |
| 6.การทำงานเป็นทีม                           | 3.8<br>3  | .44 | .195* | .416* | .463* | .404* | .504* | 1 |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยสมรรถนะหลักของพนักงาน ( $r = .379 .292 .277 .226$  และ  $.195$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ “มาก” ผู้วิจัยจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

## อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

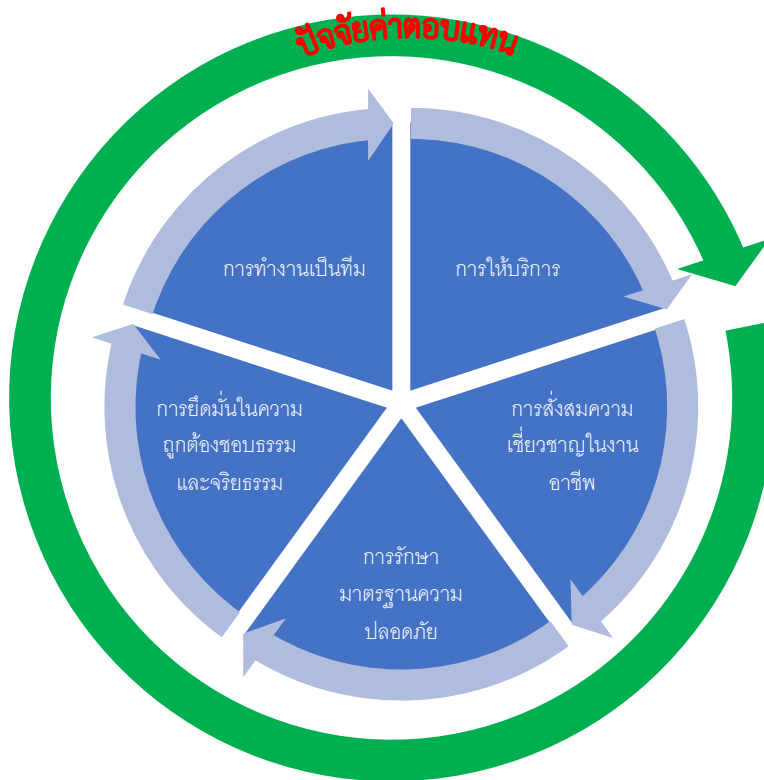
1. ปัจจัยด้านตำแหน่งพบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานที่มีตำแหน่งสูง มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญสูงขึ้นตามตำแหน่งงาน จะมีความตระหนักในด้านการรักษามาตรฐานความปลอดภัยที่สูงขึ้น มีทักษะในด้านการให้บริการสูงขึ้น มีการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานสูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์โพธิ์วงศ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, วุฒิการศึกษา, สำนัก/กอง/หน่วยงานที่สังกัด, ประเภทของสถานภาพการทำงาน และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐพร เปรมศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลที่มีสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน และจากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ANOVA พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่าจะมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานสูงกว่า สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องโดยไม่ลังเล ไม่จำเป็นต้องสอบถามแนวทางแก้ไขจากผู้บังคับบัญชา พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงกว่าจะมีประสบการณ์ในการให้บริการในลักษณะอ่อนน้อมแต่แข็งใน เช่น การขอตรวจค้นด้วยวิธีที่สุภาพนุ่มนวล และมีเทคนิคที่ดีในการทำงานร่วมกันกับหน่วยข้างเคียง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิลาวัลย์ พุดติ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิษชากร จวงวาณิชย์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันจะมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน และจากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ ANOVA พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

ยานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนพบว่า เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน จะส่งผลให้สมรรถนะหลักในแต่ละด้านเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่สูงขึ้น ที่สำคัญพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ตกอยู่ในอำนาจของผู้ต้องการแสวงหาผลประโยชน์ในเขตท่าอากาศยาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญาก้าวสระแสน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิวา หลาบคำ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับ “ปานกลาง” กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยสมรรถนะหลักของพนักงาน ( $r = .379 .292 .277 .226$  และ  $.195$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับ “มาก” จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

## องค์ความรู้จากการวิจัย (Body of Knowledge)



## ที่มา: ผู้วิจัย

การจากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าตอบแทนกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะหลักของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานภายใต้ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หมายความว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีความเหมาะสมกับทักษะความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อการดำรงชีพในเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน จะส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานสามารถแสดงสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านในทิศทางที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับแผนรักษาความปลอดภัยสนามบิน (Airport Security Programme: ASP) อย่างยั่งยืนต่อไป

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

## ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผลจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปพัฒนาจุดแข็งด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยใช้เป็น

แรงจูงใจต่อพนักงานให้มีเป้าหมายในการทำงาน สร้างโอกาสในความก้าวหน้า เมื่อพนักงานมีสมรรถนะที่สูงขึ้นประสิทธิภาพของการรักษาความปลอดภัยในภาพรวมจะสูงขึ้น ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2. การส่งเสริมให้พนักงานให้ได้รับทักษะ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นการสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้แก่พนักงานในการนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อเตรียมรับมือกับการก่อร้ายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. การพิจารณาด้านค่าตอบแทน เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานด้านการรักษาความปลอดภัย การลงทุนเพียงเล็กน้อยขององค์กรด้วยการเพิ่มเบี้ยขยัน เพิ่มค่าความเสี่ยงในการทำงานจะช่วยประหยัดงบประมาณก้อนใหญ่ในทางทางอ้อม เช่น ช่วยลดการหยุดงาน ขาดงานของพนักงานเมื่อมีพนักงานขาดงาน องค์กรจะต้องจ้างพนักงานมาทำงานล่วงเวลา ซึ่งมีค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่าเม็ดเงินที่จ่ายเป็นค่าเบี้ยขยัน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน โดยมุ่งเน้นในเรื่องของคุณสมบัติก่อนเข้างาน เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

2. ควรศึกษาแนวทางการจัดการสมรรถนะในด้านการรักษามาตรฐานการรักษาความปลอดภัยในเขตท่าอากาศยาน โดยมุ่งเน้นในเรื่องปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยใดที่ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน

### เอกสารอ้างอิง (References)

- ชลันทิพย์ ประดับพงษา. (2559). *ป๋อแดงแดงหรือป๋อแดงชัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันการบินพลเรือน.
- ณัฐพร เปรมศักดิ์. (2557). *สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระราชบัญญัติการเดินอากาศ. (2497). สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- พิชญา แก้วสระแสน และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ใน กรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(1), 65.
- พิชชากร จวงวาณิชย์. (2560). *อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี*. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิลาวัลย์ พุดติ. (2562). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*. 4(3), 79.

---

ศิลา หลาบคำ และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 7(2), 65.