Journal of Value Chain Management and Business Strategy
Volume 2 Issue 2 April - June 2023

ผลกระทบของทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี

จิรารัตน์ อโหสี[1*]
มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์[2]

Received 6 April 2023
Revised 24 April 2022
Accepted 2 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี และเพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรีที่ปฏิบัติงานในองค์การสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 296 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสายงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทัศนคติในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้สึก มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 79.9 ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการและความแตกต่างของงานแต่ละประเภท อีกทั้งยังช่วยในการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน กรมการแพทย์

[1] หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2] คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Email: dr.munlikar@gmail.com
* Corresponding author email: 6414104018@rumail.ru.ac.th

EFFECTS OF ATTITUDE TOWARDS ORGANIZAIONAL MANAGEMENT ON WORK EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS UNDER THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES IN NONTHABURI PROVINCE

Jirarat Ahosee[1*]
Munlikar Thummajariyawat[2]

Abstract

The purpose of this study is to investigate the personal factors that affect the work performance of civil servants in the Medical Department in Nonthaburi Province, and to investigate the attitudes towards work management within the organization that have an impact on the work performance of civil servants in the same department. The sample group for this study consists of 296 civil servants working in the medical department in Nonthaburi province and employed by the organization. Convenience sampling was used to select the sample and a questionnaire was used as an instrument to collect data. Data analysis was done using frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis tests, including t-tests, one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The research found that differences in personal factors, including gender, age, education level, monthly income, and type of job, had a statistically significant effect on job performance of civil servants in the Department of Medical Services in Nonthaburi Province at the .05 level. And the attitudes related to cognitive, behavioral and affective aspects have a positive influence on the work efficiency of civil servants in the Department of Medical Services in Nonthaburi Province, in the order of statistical significance at the level of .05, with a predictive power of 79.9%. These results can be used to develop human resource strategies that are tailored to the needs and differences of each job type in the organization. They can also be used to help create positive attitudes that promote efficient work performance.

Keywords: Attitude Towards Organizational Management, Work Efficiency, Department of Medical Services

[1] Master of Business Administration Program for Excellence, Ramkhamhaeng University

[2] Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University.

Email: dr.munlikar@gmail.com

* Corresponding author email: 6414104018@rumail.ru.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัว โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวที่เพิ่มสูงขึ้นจากการเปิดประเทศต้อนรับนักท่องเที่ยวและวิถีชีวิตของประชาชนในประเทศได้ปรับตัวเข้ากับความปกติใหม่ จากสถานการณ์ที่ผ่านมาประเทศไทยได้รับคำชื่นชมในมาตรการการควบคุมการระบาดจากองค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) และนานาประเทศว่าเป็นประเทศกำลังพัฒนาประเทศเดียวที่จัดให้อยู่ใน 10 อันดับ ประเทศที่สามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้เป็นอย่างดีจากการที่รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขสามารถจัดการกับการแพร่ระบาดด้วยนโยบาย มาตรการ และปัจจัยต่าง ๆ อีกทั้งยังได้รับความร่วมมือจากประชาชน และระบบเครือข่ายการดูแลสุขภาพของแพทย์และอาสาสมัครสาธารณสุขกว่า 1 ล้านคนทั่วประเทศ (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคดังกล่าวทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีความสำคัญอย่างมากต่อการต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่ผ่านมา อีกทั้งยังทำให้ภาครัฐและประชาชนทุกคนตระหนักถึงความต้องการในการเข้าถึงการรักษาและความเพียงพอของสถานพยาบาลที่สามารถรองรับผู้ป่วยจำนวนมาก โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่เป็นแหล่งเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ กรมการแพทย์เป็นหน่วยงานเฉพาะทางด้านการแพทย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลแบบครบวงจร อีกทั้งมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านการรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพ ให้บริการทางการแพทย์เฉพาะด้านหรือในระดับทุติยภูมิที่ยุ่งยากซับซ้อนอย่างได้มาตรฐานเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ (กรมการแพทย์, 2566)

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร และยังกระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศ อีกจำนวน 28 แห่ง โดยกรมการแพทย์ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรีมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากอยู่ติดกับกรุงเทพมหานคร โดยข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรีมีจำนวน 1,143 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2565) ซึ่งบุคลากรที่สังกัดในกรมแห่งนี้จะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กรที่เป็นด่านหน้าที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลและรักษาผู้ป่วยจากโรคโควิด-19 ดังนั้นจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสามารถในการปรับตัว รวมทั้งจะต้องตอบสนองต่อนโยบาย อำนาจหน้าที่ โครงสร้างหน่วยงาน บริหารงานบุคคล งบประมาณ และควบคุมตรวจสอบ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกับภาวะความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

ดังนั้น ทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรมในทางบวกที่จะทำให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดี มีความสุขสุขภาพที่ดี ลดความเครียดในที่ทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากมีทัศนคติในเชิงลบจะทำให้บุคคลนั้น

เกิดความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมในทางตรงกันข้าม ตัวอย่างเช่น รู้สึกว่าตัวเองทำงานเหนื่อยกว่าคนอื่น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเองทำให้ตนเองมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าผู้อื่น เป็นต้น (Akhtar & Latif, 2012) แสดงให้เห็นว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ ซึ่งอาจจะเกิดจากความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมโดยรอบของบุคคลนั้น ทำให้ตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป (Ongori & Agolla, 2017)

จากสถานการณ์ข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงานขององค์กรที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี ด้วยการที่สามารถตอบสนองต่อนโยบาย ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และเกิดการร่วมมือ ประสานงาน และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สึกกันและกัน ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่นภายใต้ระบบงานราชการ นอกจากนี้ยังสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ให้แก่กรมการแพทย์ในการใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย การได้รับผลตอบแทน และมาตรฐานและระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งทัศนคติยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยจูงใจให้พนักงานใช้ความพยายาม และทักษะของตนเองที่มีปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี

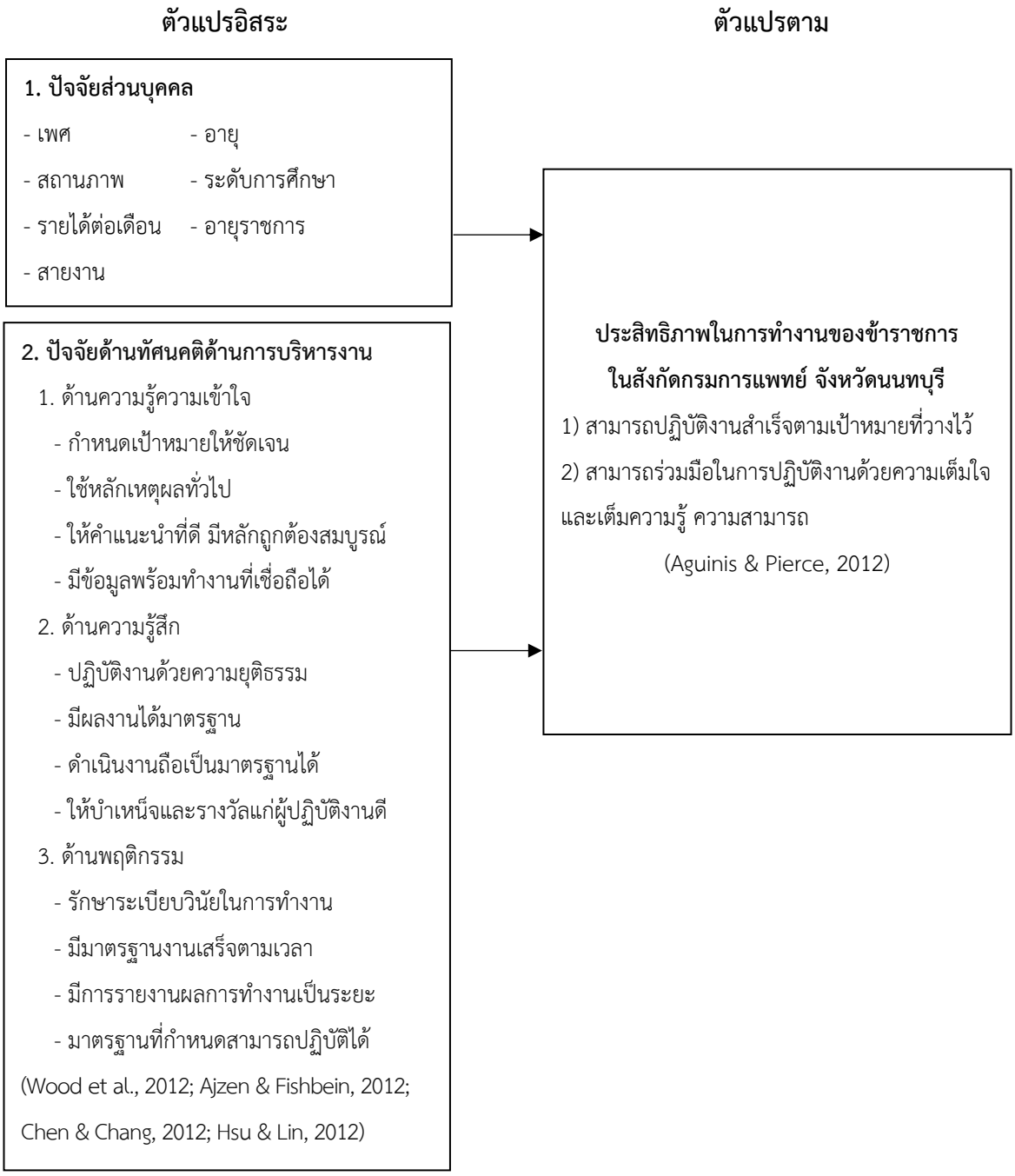
2. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี

2. ทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นความคิดของแต่ละบุคคลว่ามีมุมมองความคิดและความความรู้สึกต่อคนรอบข้าง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร ซึ่งทัศนคติ มีแนวคิดมาจากความเชื่อที่อาจจะส่งผล

ถึงการกระทำในอนาคตข้างหน้าได้ (Park & Scheufele, 2014) ทัศนคตินั้นสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่ ทัศนคติในเชิงบวก ทัศนคติในเชิงลบ และการไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Jang & Kim, 2016) ดังนั้นทัศนคติจึงมีอยู่ในอยู่ในตัวทุกคน แต่จะแตกต่างกันออกไปกับสิ่งที่เจอหรือสิ่งแวดล้อมที่หล่อหลอมให้เกิดความคิดเห็นไปในทิศทางนั้น ๆ ก่อให้เกิดพฤติกรรมและการแสดงออกว่าพอใจหรือไม่พอใจกับสิ่ง ๆ นั้น (Betsch & Haberstroh, 2018) นอกจากนี้ ทัศนคติยังเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวเนื่องกับความคิดและความรู้สึกของบุคคลนั้น ทำให้สามารถที่จะเรียนรู้หรือตีความทัศนคติได้จากสิ่งที่บุคคลนั้นพูดหรือแสดงออกมาอย่างไรไม่ว่าเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการได้ (Turner-McGrievy et al., 2020)

องค์ประกอบของทัศนคติด้านการบริหารงาน Wood et al. (2012) ได้กล่าวว่าทัศนคติประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่หนึ่ง ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ทั้งเป็นสิ่งที่ชอบและเป็นสิ่งที่ไม่ชอบ โดยทัศนคติที่มีการบริหารงานในด้านความรู้ความเข้าใจประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน การใช้หลักเหตุผลทั่วไป การให้คำแนะนำที่ดี การมีหลักถูกต้องสมบูรณ์และมีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Ajzen & Fishbein, 2012)

ต่อมาองค์ประกอบที่สอง ด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ที่เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเราส่งผลทำให้มีความแตกต่างกันไปตามบุคคล เป็นลักษณะที่ค่านิยมของแต่ละบุคคลเป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง โดยทัศนคติที่มีการบริหารงานในด้านความรู้สึกประกอบไปด้วยการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม มีผลงานได้มาตรฐาน ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ และให้บำเหน็จและรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งช่วยยกระดับทัศนคติด้านความรู้สึกในทิศทางบวกมากยิ่งขึ้น (Chen & Chang, 2012)

และองค์ประกอบสุดท้าย ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากอารมณ์ ความรู้ ความรู้สึกนึกคิด โดยทัศนคติที่มีการบริหารงานในด้านพฤติกรรมประกอบไปด้วยการรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ และมาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Hsu & Lin, 2012) โดยสามารถนำแนวคิดและตัวชี้วัดดังกล่าวไปกำหนดเครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติด้วยการประเมินตนเอง (Ranganathan & Prasad, 2014)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดสอดคล้องกับความคาดหวังและมาตรฐานที่ทางองค์กำหนดหรือไม่ ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีนั้นจะต้องผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพ ได้ปริมาณตามคำสั่ง และแล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยต่าง ๆ มากมาย เช่น ทัศนคติที่มีต่องาน ความสามารถของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการมีส่วนร่วมกับองค์กร เป็นต้น (Aguinis & Pierce, 2012)

ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องทำหน้าที่ให้การสนับสนุน และฝึกอบรมพนักงานให้เกิดการพัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถ

ที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Cardon & Stevens, 2012) อีกทั้งจะต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือมิเป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ รวมไปถึงโปรแกรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร (Noe, 2012) การวัดประสิทธิภาพทำได้หลายหลากวิธีทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งใช้ให้ผู้บริหารสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น (Bruch & Walter, 2012) ซึ่งการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดของ Aguinis and Pierce (2012) มากำหนดตัวชี้วัดด้วยวิธีเชิงปริมาณด้วยการประเมินตนเองใน 2 ด้าน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ทัศนคติและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก เนื่องจากทัศนคตินั้นเป็นความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานและองค์กรที่พวกเข้าสังกัดอยู่ ทำให้มีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวอย่างเช่น หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ มีส่วนร่วม และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นต้น (Gharakhani et al., 2012) สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่สูงและดีขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากมีทัศนคติในเชิงลบต่องานที่ปฏิบัติจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจน้อย ซึ่งอาจนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่ำลงหรือผลงานที่ออกมาไม่เป็นไปตามที่กำหนด (Latham & Locke, 2012) อย่างไรก็ตาม ทัศนคติของพนักงานยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ซึ่งหากพนักงานมีทัศนคติที่ดีจะทำให้พวกเขามีความสุขที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้ และพร้อมที่จะทำให้เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยวิธีการใดก็ตามที่พวกเขาจะทำได้ (Judge & Bono, 2011) ดังนั้นการปรับปรุงทัศนคติของพนักงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถทำได้ผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การทำกิจกรรม ร่วมไปถึงการเฉลิมฉลองในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรีที่ปฏิบัติงานในองค์การสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,143 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2565) โดยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 296 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งในสายงานหลักและสนับสนุน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามเรื่อง (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กร ซึ่งเป็นคำถามที่มีมาตรวัดการให้คะแนนแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมันอยู่ระหว่าง 0.780-0.896 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นคำถามที่มีมาตรวัดการให้คะแนนแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมันอยู่ระหว่าง 0.892-0.935 และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยมีค่าคะแนนตั้งแต่ 0.67 ขึ้น และยังได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้น จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อมั่น

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่หนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น ประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเภทที่สอง สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบไปด้วย การทดสอบแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 296 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.07) มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี (ร้อยละ 22.30) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 56.42) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 35.47) โดยมีอายุราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.96) และทำงานอยู่ในสายงานหลัก (ร้อยละ 38.85)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อทัศนคติในการบริการงานขององค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสอบถามมีความคิดเห็นต่อทัศนคติในการบริการงานขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจ ($\overline{X}$ = 4.03, SD = 0.63) ด้านความรู้สึก ($\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.69) และด้านพฤติกรรม ($\overline{X}$ = 3.93, SD = 0.72) และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 0.61) เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสายงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	p-value
- เพศ	t-test	2.077	0.041*
- อายุ	F-test	5.660	0.000*
- สถานภาพ	F-test	0.506	0.604
- ระดับการศึกษา	F-test	6.578	0.000*
- รายได้ต่อเดือน	F-test	6.765	0.000*
- อายุราชการ	F-test	0.321	0.864
- สายงาน	F-test	11.459	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance ที่มีค่าสูงกว่า 0.100 และ VIF ที่มีค่าน้อยกว่า 10.000 และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทัศนคติในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้สึก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 79.9 ดังในตารางที่ 2

สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = 0.354\ (\text{Cognitive}) + 0.287\ (\text{Affective}) + 0.297\ (\text{Behavior})$$

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ทัศนคติ	b	Std. Error	β	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.613	0.104		5.907	0.000*		
Cognitive	0.344	0.058	0.354	5.946	0.000*	0.192	5.196
Affective	0.256	0.053	0.287	4.837	0.000*	0.194	5.155
Behavior	0.251	0.049	0.297	5.159	0.000*	0.207	4.837
$R = 0.895$, $R^2 = 0.801$, Adjusted $R^2 = 0.799$, $SE_{EST} = 0.274$, $F = 390.714$, p-value = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสายงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นพื้นฐานในการพิจารณาและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความแตกต่างแต่ละด้านของปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะด้านเพศ ซึ่งจะพบว่า บุคลากรของกรมการแพทย์ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง เนื่องจาก บุคลิกและลักษณะทางกายภาพของเพศหญิงนั้นมีความอ่อนโยน นุ่มนวล ทำให้คนไข้มีความไว้วางใจที่ให้ได้รับการรักษา อีกทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติที่แตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่องที่สะท้อนให้เห็นถึงตัวตนของเพศนั้น เช่น เพศหญิงมีทัศนคติต่อความสวยความงาม ส่วนเพศชายมีทัศนคติต่อความความทันสมัยและเทคโนโลยี (Cho & Lee, 2019) ต่อมาพบว่า อายุของบุคลากรกรมการแพทย์นี้จะอยู่ในช่วงอายุ 36-40 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานเพื่อทำให้ตนเองมีผลงาน อีกทั้งยังต้องเป็นที่ยอมรับของคนที่อายุน้อยกว่า เพื่อให้เกิดความเคารพนับถือในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงกับระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กรที่จะต้องมีความรู้ขั้นพื้นฐานทางการแพทย์เพื่อที่จะทำให้ได้รับใบประกอบวิชาชีพหรือคุณวุฒิตรงตามที่ประกาศรับสมัคร อย่างไรก็ตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนยังมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก รายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานให้เกิดการปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพของตนเอง และสุดท้าย สายงานที่แตกต่างจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจาก แต่ละงานใช้องค์ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกันออกไป แต่เมื่อทำงานร่วมกันแล้วจะต้องมีการติดต่อประสานงานกันให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง (2565) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีความแตกต่างกันกับงานวิจัยนี้ในส่วนของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เป็นการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านบริบทและขอบเขตของการศึกษา

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ทัศนคติในด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านพฤติกรรม และด้านความรู้สึก มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์

จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ทัศนคติเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้ยืนยันแล้วว่าทุกมิติของทัศนคตินั้นมิอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านความรู้ความเข้าใจ นั้นเป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อระสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี มากที่สุด เพราะว่า เมื่อไหร่ก็ตามที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจมากเท่าไหร่ก็ยิ่งช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อมาด้านพฤติกรรมมีอิทธิพล รองลงมา เนื่องจากพฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจกับงานที่ทำ เพราะว่าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะทำให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอันดับสุด คือ ด้านความรู้สึก ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อมุมมองของบุคคลต่อบุคคลอื่น สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ ซึ่งหากบุคคลนั้นมีทัศนคติด้านความรู้สึกในทางบวกมากจะทำให้พวกเขาเข้าใจและตีความสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดีได้เสมอ แต่ในทางกลับกันหากอยู่ในด้านลบจะส่งผลให้พวกเขาอ่อนไหวและหวาดกลัวกับสิ่งที่เกิดขึ้น และจะส่งผลในทางลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ เกตุพันธ์ และคณะ (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติ การรับรู้ แนวโน้มพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการรักษาวัตถุพยานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิบรรเทาสาธารณภัย ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติ การรับรู้ พฤติกรรม และการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิบรรเทาสาธารณภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา พรหมปั้น (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดไทยในงานสร้างเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดไทยในงานสร้างเสริมสุขภาพ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี” ได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัยนี้ที่พบว่าบุคลากรข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสายงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่าง ทำให้เห็นว่า ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อการพิจารณาและวิเคราะห์ข้อกำหนดในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี อีกทั้งงานวิจัยนี้ยังพบว่า ทัศนคติในทุกด้านล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก ทัศนคติเป็นสิ่งทำให้บุคลากรมีความรู้สึก นึกคิด และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทัศนคติของเขา ซึ่งหากมีทัศนคติในทางบวกจะยิ่งช่วยส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องติดตามและตรวจสอบ เพื่อวัดทัศนคติของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแผนงานและรูปแบบการบริหารองค์กรให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะในที่ได้รับจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการและความแตกต่างของประเภทงานแต่ละประเภท อีกทั้งยังควรนำปัจจัยอื่น ๆ อย่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มาช่วยในการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นที่จะเสนอแนะโปรแกรมหรือโครงการที่ช่วยผลักดันและพัฒนาพวกเขาได้อย่างแม่นยำ

2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติต่อการบริหารองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและติดตามในการวัดทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้ทราบผลย้อนกลับมาวางกลยุทธ์หรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาให้ข้าราชการเกิดทัศนคติทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และพฤติกรรม เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ทัศนคติด้านการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติแนวคิด หลักการบริหารงานในมุมกว้างๆ ซึ่งอาจทำให้เห็นถึงภาพรวมนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานต่างๆ ได้อย่างดี

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะเชิงคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเชิงปริมาณ ซึ่งจะช่วยขยายองค์ความรู้และเข้าใจปัญหาในเชิงบริบทได้อย่างลึกซึ้ง

เอกสารอ้างอิง

กรมการแพทย์. (2566). **ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ.** https://www.dms.go.th/AboutUs/About_Mission

กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2565) **บัญชีข้าราชการและพนักงานราชการ.** https://hrm.dms.go.th/index.php?page=guest-competitive

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). **เศรษฐกิจโลก เศรษฐกิจไทยหลังโควิด 19 โรคปฏิวัติโลกยกเครื่องสู่อนาคตวิถีชีวิตใหม่.** https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/256303_CoverStory.aspx

ลลิตา พรหมปั้น. (2564). การศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดไทยในงานสร้างเสริมสุขภาพ. **เวชสารแพทย์ทหารบก, 74**(3), 185-195.

สมชาติ เกตุพันธ์, ณิช วงศ์ส่องจ้า, ณรงค์ กุลนิเทศ และทศพล ชูโชติ. (2563). ทัศนคติ การรับรู้ แนวโน้มพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมในการรักษาวัตถุพยาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มูลนิธิบรรเทาสาธารณภัย. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8**(5), 1886-1898.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24**(2), 1-10.

อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5**(1), 95-121.

Aguinis, H., & Pierce, C. A. (2012). Enhancing the relevance of organizational behavior by embracing performance management research. **Journal of Organizational Behavior, 33**(2), 129-145.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (2012). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. In **Handbook of theories of social psychology** (pp. 1-17). Sage Publications Ltd.

Betsch, T., & Haberstroh, S. (2018). The behavioral immune system and attitudes towards vaccines: Negative affect rather than a specific pathogen concern determines vaccine skepticism. **Social Science & Medicine, 211**, 274-281.

Bruch, H., & Walter, F. (2012). What's your motivational style? Self-assessment tool for a better understanding of how to motivate others. **Journal of Management Development, 31**(9), 901-913.

Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2012). Managing human resources in small organizations: What do we know? **Human Resource Management Review, 22**(4), 222-231.

Chen, Y. J., & Chang, H. Y. (2012). Affective commitment to organizations: A comparison study of the US and Taiwan. **Journal of Applied Business Research, 28**(3), 521-530.

Cho, J., & Lee, H. (2019). The role of self-concept in explaining gender differences in online shopping behavior. **Journal of Retailing and Consumer Services, 47**, 277-284.

Gharakhani, D., Razavi, S. M., & Moeinzadeh, A. (2012). The impact of attitude on employees' job performance in service organizations. **Procedia-Social and Behavioral Sciences, 41**, 263-270.

Hsu, L. C., & Lin, W. H. (2012). The influence of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The mediating role of psychological contract fulfillment. **Journal of Business Ethics, 108**(4), 533-543.

Jang, S. M., & Kim, J. Y. (2016). The influence of cognitive, affective, and behavioral components of attitudes on consumers' responses to online advertising. **Journal of Interactive Advertising, 16**(2), 108-119.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2011). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology, 86**(1), 80–92.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (2012). The effects of goals on organizational behavior and performance. In **Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 2: Organizational psychology** (pp. 155-169). Sage Publications Ltd.

Noe, R. A. (2012). **Employee training and development** (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Ongori, H., & Agolla, J. E. (2017). Influence of employee attitude on job performance in the banking sector in Kenya. **Journal of Human Resource Management, 5**(2), 25-34.

Park, H. S., & Scheufele, D. A. (2014). Examining the cross-cultural validity of the cognitive, affective, and behavioral dimensions of climate change. **Science Communication, 36**(1), 56-77.

Ranganathan, J., & Prasad, S. (2014). Measuring attitudes using self-report scales: A review of current practice and challenges. **ISRN Psychology, 2014**, 12.

Turner-McGrievy, G. M., Beets, M. W., Moore, J. B., & Kaczynski, A. T. (2020). Association of cognitive, affective, and behavioral constructs with physical activity behavior in children: A systematic review. **Journal of Physical Activity and Health, 17**(3), 327-339.

Wood, D., Galloway, T., & Pattie, M. (2012). Cognitive, affective and behavioural components of environmental attitudes. **Journal of Environmental Psychology, 32**(2), 164-175.

Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Ed.. Harper and Row.