

Chapter

6

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

Work Motivation and Work Efficiency
of Personnel Cooperative Auditing Department
of Cooperative Auditing Office Region 1

พัชญา แสงประสิทธิ์*
จันทนา แสนสุข**

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บทคัดย่อ >>>>

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยด้านงาน และปัจจัยสนับสนุนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการและพนักงานราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสถิติวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ปัจจัยด้านงานในภาพรวมและรายด้าน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสนับสนุนการทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจด้านงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($R^2 = 0.999$) ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร สำหรับผลการทดสอบปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ/ ปัจจัยด้านงาน/ ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน/
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract >>>>

This research aimed to investigate the motive for the performance and work efficient. And to test the work motivation. Human factor And supported Working to influence work efficiency. The number of sample group was 215 including government officer, government employee who were working at Cooperative Auditing Department under Cooperative Auditing Office Area 1. The questionnaire was used as the research tool. The data was analyzed by multiple analysis regression statistical and simple analysis regression statistical for hypothesis test.

The finding on working motivation of Cooperative Auditing Department under Cooperative Auditing Office Area 1 personnel showed that overall and each aspect of working factors were high and ranked as follows: working nature, personnel success, opportunity and career path and being accepted and respected respectively. In regard to working support factors showed that overall and each aspect were also high and ranked as follows: supervisor's leadership, colleague relationship, working condition and reward respectively. The results of hypothesis test showed that personnel success ($R^2 = 0.999$) have positively affected on working effectiveness while being accepted and respected. In regard to working support in terms of reward, colleague relationship, supervisor's leadership and working condition have not affected on all aspects of personnel effectiveness.

Keywords: Motivation/ Working factors/ Working Support Factors/ Working Effectiveness

บทนำ >>>>

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น นับว่าคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรคงานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอและไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับการโน้มน้าวจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553, หน้า 1) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะใช้ความสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จโดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน แรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุ

เป้าหมาย กระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้น ทั้งยังอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย ซึ่งการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พัฒนาระบบบัญชีและการสอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐาน พัฒนาระบบการกำกับดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบภาคเอกชน ให้คำปรึกษาแนะนำและพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชี การตรวจสอบกิจการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและรายงานภาวะเศรษฐกิจทางการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนเสริมสร้างความรู้และส่งเสริมการจัดทำบัญชีแก่สมาชิกสหกรณ์กลุ่มเกษตรกร-กลุ่มอาชีพ วิชาศึกษาชุมชนกลุ่มเป้าหมายตามโครงการพระราชดำริ เกษตรกรและประชาชนกลุ่มเป้าหมาย (สำนักแผนและโครงการพิเศษกรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2556) และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจที่มุ่งทำงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมใดก็ตาม มีจิตมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นงานที่เกี่ยวกับงานทางวิชาการและต้องใช้หลักความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ประสพการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ประกอบกับจำนวนบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีสัดส่วนที่น้อยกว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อาจทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ

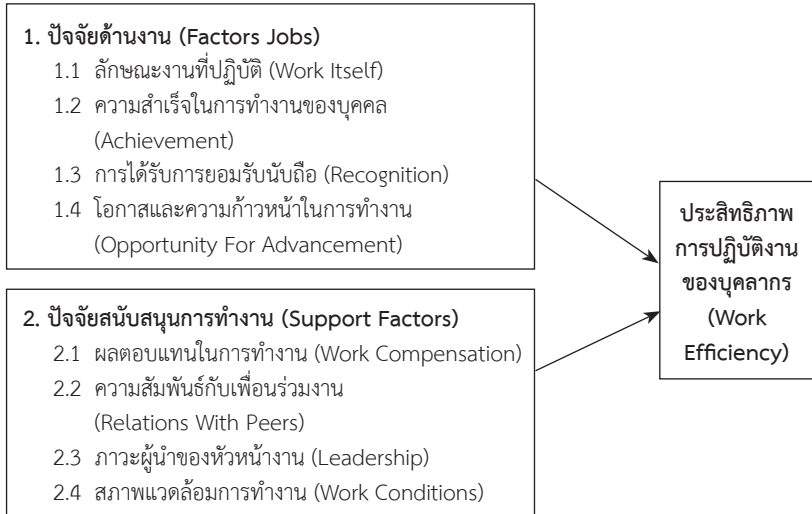
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 ให้เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย >>>>

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1
2. เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1
3. เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย (Conceptual Framework) >>>>

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

วิธีการดำเนินการวิจัย >>>>

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 จำนวน 12 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากร จำนวน 217 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยคิดแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ขาดความสมบูรณ์ออก จำนวน 2 ชุด ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างจึงเหลือ 215 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล เอกสาร หนังสือ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตการวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน จำนวน 39 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล จำนวน 4 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และปัจจัยสนับสนุนการทำงาน จำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย ผลตอบแทนการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

3. การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยแจกแบบสอบถาม 12 หน่วยงาน จำนวน 217 ชุด และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 2 ชุด เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.07

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล >>>>

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 92.56 สถานภาพส่วนใหญ่ โสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56 อายุส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 28.37 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12

2. ผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยด้านงานภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยสนับสนุนการทำงาน พบว่า ภาพรวม

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนในการทำงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งความสัมพันธ์ทางบวกและความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าใกล้ 1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันน้อย อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ควรไม่เกิน 0.8 (บุญใจ ศรีสถิตนรากูร, 2553) แสดงว่าไม่มีปัญหาตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) มากเกินไปซึ่งแสดงผลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WI) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (AC) การได้รับการยอมรับนับถือ(RE) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (OA) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE)

ตัวแปร	WI (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)	AC (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล)	RE (การได้รับการยอมรับนับถือ)	OA (โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน)	WE (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)	VIF
\bar{X}	4.19	4.16	3.92	3.95	3.73	
SD	0.48	0.51	0.55	0.56	0.66	
WI	-	.689**	.657**	.637**	.517**	2.493
AC		-	.683**	.509**	.687**	2.322
RE			-	.639**	.557**	2.466
OA				-	.468**	1.972
WE					-	

*** ระดับนัยสำคัญ $p < .01$, **ระดับนัยสำคัญ $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WI) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (AC) การได้รับการยอมรับนับถือ(RE) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน (OA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.509-0.689 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF และพบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.972-2.493 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยดำเนินงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยดำเนินงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (b)
ค่าคงที่ (a)	4.157	0.001
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.510	0.001
Adjusted R Square	0.999	

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยดำเนินงานประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 3) โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 99.90 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.999 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ถ้าบุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วยเช่นกัน เนื่องจากบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบสำเร็จได้ด้วยดี ถึงแม้ว่างานนั้นเป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อนก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองจะสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้ด้วยกระบวนการที่ง่ายขึ้นไม่ว่างานนั้นจะมีปัญหาที่ยากก็ตาม ซึ่งแนวคิดของวิจิต นาริผล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า หากบุคคลมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถเพียงพอในการที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ แล้วจะทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานที่ตน

ได้คาดหวังไว้ได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามกัน หากบุคคลประเมินความสามารถของตนเองไว้ต่ำ ไม่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองก็จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพต่ำเนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะไม่มี ความมุ่งมั่น คอยหลีกเลี่ยงงานอยู่เสมอ ท้อถอยกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความล้มเหลวในที่สุด ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยที่บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามมาตรฐานหรือแผนงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดแม้ว่าในบางครั้งอาจจะมีงานเพิ่มมากขึ้นก็ตามทำให้ผลการทำงานเป็นที่ ความพึงพอใจของหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อราชการที่มาใช้บริการ นอกจากนี้ยังได้มีการนำทักษะ ความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ส่งผลให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ปรีเปรม (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน >>>>

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วยผลตอบแทนในการทำงาน (WC) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(RP) ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LE) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WN) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE)

ตัวแปร	WC (ผลตอบแทน ในการทำงาน)	RP (ความสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน)	LE (ภาวะผู้นำ ของ หัวหน้างาน)	WN (สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน)	WE (ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน)	VIF
\bar{X}	3.83	4.06	4.23	3.92	3.73	
S.D	0.61	0.58	0.54	0.59	0.66	
WC	-	.640**	.458**	.685**	0.351**	2.108
RP		-	.764**	.691**	0.373**	3.586
LE			-	.534**	0.346**	2.415
WN				-	0.351**	2.371
WE					-	

*** ระดับนัยสำคัญ $p < .01$, **ระดับนัยสำคัญ $p < .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน (WC) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (RP) ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน (LE) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WN) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.346 - 0.764 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.8 ประกอบกับการพิจารณาจากค่า VIF และพบว่า ค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.108 - 3.586 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (b)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ค่าคงที่ (a)	-2.080E-017	0.063
1. ผลตอบแทนในการทำงาน	0.156	0.091
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.082	0.119
3. ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน	0.157	0.097
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.104	0.096
Adjusted R Square	0.160	

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 16.00 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.160 และเมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย >>>>

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ปัจจัยด้านงานประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากรนั้นจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ร่วมกับงานได้อย่างเต็มที่ อันทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร สำหรับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากการบริหารงานภายในและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น มีความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อยมาก จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรหรือในแผนกต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีความสุข อีกทั้งในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรนั้นส่วนใหญ่เป็นที่พึงพอใจจึงส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ จนงานสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ

ต่อปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จในที่สุด จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานของตน มาปรับใช้ร่วมกับงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยผลงานที่ออกมา นั้น มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย >>>>

ปัจจัยด้านงาน หน่วยงานควรส่งเสริมในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จนั้นส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อันเป็นโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานที่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจัยด้านงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่มีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น พยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติหากบุคลากรได้รับมอบหมายใน ส่วนงานที่ตรงกับบุคลิก ทักษะความสามารถแล้วพนักงานก็จะเกิดความสุขในการทำงานมีความรับผิดชอบในงานที่ตนปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่พนักงานโดยเน้นเนื้อหาที่สอดคล้องกับ เนื้องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผลการวิจัย ในครั้งนี้พบว่า โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 นั้น อาจหมายถึง บุคลากรถึงแม้จะมีตำแหน่ง

หน้าที่การงานสูงขึ้นแต่ความสามารถในตนเองไม่ได้สูงขึ้นตามไปด้วย จึงอาจเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในทุกตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของงานและความสามารถในตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามในด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า 1) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2) งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น โดยที่ทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่ำกว่าข้ออื่น ๆ นั้นหมายความว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชานั้นยังขาดความยุติธรรม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรใช้หลักการพิจารณาและประเมินลูกน้องโดยยึดที่ผลงานเป็นหลักเพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าการประเมินเพราะอาจจะส่งผลด้านลบต่อความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ควรส่งเสริมในเรื่องของค่าตอบแทนซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยแรงจูงใจพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์เงินเดือน หากบุคลากรได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะช่วยลดปัญหาสมองไหลจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งในการแก้ไขปัญหาเช่นนี้ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษที่เป็นตัวเงินหรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างเพียงพอจากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการเบิกจ่ายสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว และมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน เช่น เมื่อบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สามารถยื่นปรับวุฒิเพื่อสามารถสอบเลื่อนระดับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งนี้เพื่อ

ความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรอันจะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน พร้อมทั้งได้แสดงศักยภาพหรือนำความสามารถของตนมาปรับใช้กับงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อชี้ให้บุคลากรตระหนักว่าค่าตอบแทนในการทำงานที่สูงมากขึ้นหรือตำแหน่งงานที่สูงมากขึ้นควรควบคู่ไปกับศักยภาพของบุคลากรที่ต้องเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต >>>>

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจศึกษาในส่วนของราชการที่ปฏิบัติงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (กรุงเทพฯ) และในส่วนภูมิภาคอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามขาดอิสระในการตอบเท่าที่ควร ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องการซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง จะทำให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้



รายการอ้างอิง

- จารุณี สารนอก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าเขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จุไรรัตน์ โชติรีน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐนัย กิจเกษมสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาขาในเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊ค เซ็นเตอร์จำกัด. รายงานการวิจัยสาขาการจัดการสาธารณสุข, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (*The methodology in nursing research*) (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- เพ็ญนภา ปิ่นทุลลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เยาวลักษณ์ ม่วงมี. (2551). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐกรมสรรพากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย.(2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจิต นาธีผล. (2556). *การทำงานให้ประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาที่ดิน.

สำนักแผนและโครงการพิเศษกรมตรวจบัญชีสหกรณ์สำนักแผนและโครงการพิเศษกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2556). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2557, เข้าถึงได้จาก <http://generalplan.cad.go.th>

สุกัญญา ปรีเปรม. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.