การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการสำนักงบประมาณ

A study of motivation factors that affect to job efficiency of the government officer, budget bureau

ศิรินันท์ บุตรพรม*

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสำนักงบประมาณประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ ที่ทำงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 285 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงบประมาณมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย คือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชทุกกลุ่มผ่านการวางนโยบายการบริหารให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการสำนักงบประมาณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ,ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This independent study aims to (1) to study the motivation factors in the work of government officer, budget bureau (2) to study the job efficiency of government officer, budget bureau (3) to study the job efficiency of government officer, budget bureau classified by personal factors and (4) to study the motivation factors that affect to job efficiency of government officer, budget bureau. The sample consisted of 285 who work at the budget

*นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา (2561)

bureau in Bangkok area from the practitioner level to senior professional level. The research instrument is questionnaires. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation and Pearson correlation coefficient. The statistically significant level of 0.05

The research found that opinions of government officer, budget bureau about the motivation factor in working at a high level of agreement in all aspects. Except salary is at a middle level. There is a level of opinion about job efficiency at a high level of agreement in all aspects. The motivators factor that affect to job efficiency is achievement, responsibility and growth. The hygiene factor that affect to job efficiency is work conditions and security. Suggestions from research, the director should give importance to the morale of every group of people through the policy of comprehensive management. By taking into account the motivation factor in the work So that government officials, the Budget Bureau can work more efficiently

Keywords: Motivation Factors, Job Efficiency

บทนำ

สำนักงบประมาณเป็นส่วนราชการที่มีฐานะ เทียบเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ ก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป สำนักงบประมาณต้องทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณของชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และประเทศชาติ โดยจัดสรรออกมาในรูปของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจนำไปใช้จ่ายในกิจกรรมของรัฐ เพื่อการพัฒนาประเทศ และกิจการที่จำเป็นทั้งมวล รวมทั้งจะต้องดูแลให้ การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างประหยัดที่สุดไม่ให้มีการรั่วไหลหรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สำนักงบประมาณมีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะ และให้ความเห็นแก่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐในด้านการงบประมาณ การจัดทำงบประมาณที่สนองต่อนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และการบริหารจัดการงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุภารกิจของรัฐ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งมีความคุ้มค่าสามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้ ราชกิจจานุเบกษา (2559,หน้า 14)

Herzberg (1959) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทรรศนะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เพื่อหาแนวทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และสามารถทำได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานและขององค์กร รวมปัจจัยต่างๆ ที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคคลากรไว้ได้ ซึ่งเขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน

หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้ลดปัญญาความไม่พอใจในการทำงานของคน และสามารถทำให้องค์กรรักษาบุคลากรผู้ทำงานไว้ได้

จากภารกิจที่กล่าวมานั้น การทำงานของบุคลากรในสำนักงบประมาณ จะต้องทำงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างสูง เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ของสำนักงบประมาณส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การจัดสรรงบประมาณต่างๆ ล้วนเป็นตัวขับเคลื่อนทิศทางการพัฒนาประเทศในแต่ละปี การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการสำนักงบประมาณให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

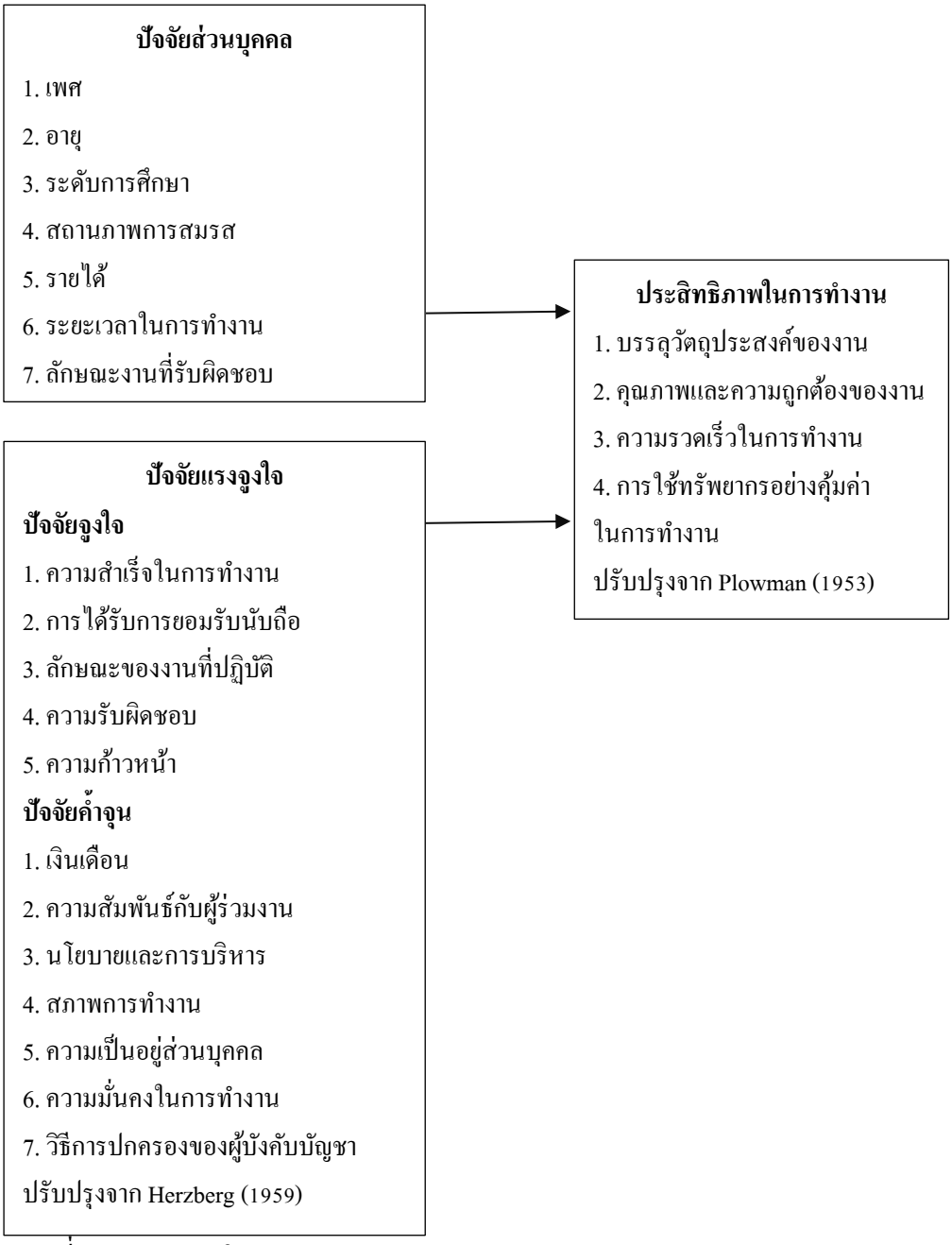
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงบประมาณ

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

3. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

4. ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ เพื่อให้ผู้บริหารสำนักงบประมาณ ส่วนบริหารงานบุคคล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการสำนักงบประมาณให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ดารินทร์ ปฏิเมธีภรณ์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือแรงผลักดันหรือตัวกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเต็มใจที่จะทำ โดยสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน

ประเสริฐ อุไร (2559, หน้า5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือ ความรู้สึกที่ทำให้บุคลากรผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow, A.H. (1943) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่อธิบายว่าคนเรามีความต้องการที่จะทำสิ่งใดก็ตามเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ภายใต้สมมติฐาน 3 ข้อดังนี้

1. มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นอีกเสมอ

2. ความต้องการใดก็ตามที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ถือเป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

3. มนุษย์มีการให้ความสำคัญ และจัดลำดับความต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองจากความต้องการที่ระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูง

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s hierarchy of needs) แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) คือ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่มีต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ น้ำ ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (safety needs) คือ ความต้องการลำดับถัดไปเมื่อมนุษย์ได้รับการต้องสนองในความต้องการทางกายภาพแล้ว มนุษย์จะต้องการความมั่นคงในชีวิต ทั้งในด้าน การทำงาน เศรษฐกิจ ด้านอารมณ์และความรู้สึก เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคง และการมีเงินออมสะสมไว้ใช้จ่าย

3. ความต้องการด้านสังคม (social Needs) คือ ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม เพราะมนุษย์ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และได้รับการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (esteem needs) คือ ความต้องการการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การได้รับการชื่นชมจากสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง ซึ่งทำให้มนุษย์รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการที่จะทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนาที่จะทำ เพื่อให้บรรลุความตั้งใจ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายของบุคคล เช่น เป็นบุคคลที่รวยที่สุด ฉลาดที่สุด หรือเป็นหัวหน้างานที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg (1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีปัจจัย 2 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) คือปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรและตนเองได้วางไว้ บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ท้าทาย และสามารถที่จะทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งในงานที่รับผิดชอบโดยพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ทำงานสำเร็จได้ตามที่รับมอบหมาย โดยมีปริมาณงานที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการเวลาการทำงานของตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) คือ การได้ทำงานที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การได้รับความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เช่น การดูงาน การอบรม และการส่งเสริมให้เรียนเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการทำงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือช่วยดึงดูดให้คนรู้สึกรักในงาน และสามารถที่จะทำงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (salary) คือ สิ่งตอบแทนการทำงานในรูปแบบของตัวเงิน การ

เลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้รับ

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (relationships) คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น การได้รับความเป็นกันเองจาก
ผู้บังคับบัญชา การมีวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงานที่ดี และการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อร่วมงาน

2.3. นโยบายและการบริหาร (company policy) คือการที่องค์กรกำหนดนโยบาย และวางแผนแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำเดินงานของบริษัท มีการกระจายงานอย่างเหมาะสมต่อบุคคล

2.4 สภาพการทำงาน (working condition) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน การติดต่อประสานงานต่างๆ

2.5. ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (personal life) คือ มีความมั่นใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบว่าการทำงานที่ไม่กระทบความเป็นอยู่ส่วนตัว และสามารถบริหารจัดการระหว่างเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้

2.6. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ว่างานที่ทำอยู่สร้างความมั่นคงให้ชีวิต และสามารถทำได้จนเกษียณ

2.7. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) คือ แนวทางการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงาน เพื่อบุคลากรในองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) Peterson and Plowman (Peterson and Plowman, 1953 อ้างถึงใน ธนัฏฐา ทองหอม, 2556, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง การทำงานมีคุณภาพที่สูง คือผู้ทำและผู้ใช้สามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุดจากการงานเหล่านั้น

2. ปริมาณ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานที่จะต้องถูกต้อง เสร็จตามกำหนด

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง การควบคุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ลดต้นในการดำเนิน และสามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดารินทร์ ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สิรินดา ทวนสุวรรณ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพการทางาน และด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีศึกษาแบบเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงบประมาณประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ ที่ทำงานอยู่ในส่วนกลางของสำนักงบประมาณ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยเท่ากับ 252.2622 ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการสำรวจคือ 285 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน คือ 1) เงินเดือน 2) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 3) นโยบายและการบริหาร 4) สภาพการทำงาน 5) ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล 6) ความมั่นคงในการทำงาน และ 7) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน คือ 1) บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน 2) คุณภาพและความถูกต้องของงาน 3) ความรวดเร็วในการทำงาน และ 4) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการทำงาน

โดยในส่วนที่ 2 และ 3 จะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของ Likert (1970)

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล / สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของวิจัยหลังจากที่ได้ทำการแจกแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลแล้วนั้น ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ในการวิเคราะห์พื้นฐานทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง และใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน และตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจกับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงบประมาณ จำนวน 285 คน จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.7 มีอายุระหว่างช่วงอายุระหว่าง 30 - 35 ปี จำนวน 83 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 มีสถานภาพการโสด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 77 คน มีระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ อยู่ที่ 0 – 5 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และปฏิบัติงานอยู่ที่กองจัดทำงบประมาณด้านต่างๆ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า. ปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน ทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยค้ำจุนมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชามีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน คุณภาพและความถูกต้องของงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการทำงานมีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณพบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ประสิทธิภาพการทำงาน		มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
			มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์	
ปัจจัยจูงใจ					
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.122*	ต่ำมาก	✓		
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.281**	ต่ำ	✓		
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.297**	ต่ำ	✓		✓
4. ความรับผิดชอบ	0.325**	ต่ำ	✓		✓
5. ความก้าวหน้า	0.311**	ต่ำ	✓		✓
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	0.421**	ปานกลาง	✓		
ปัจจัยค้ำจุน					
1. เงินเดือน	0.06	ต่ำมาก	✓		
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.275**	ต่ำ	✓		
3. นโยบายและการบริหาร	0.387**	ต่ำ	✓		✓
4. สภาพการทำงาน	0.456**	ปานกลาง	✓		
5. ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล	0.397**	ต่ำ	✓		
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.392**	ต่ำ	✓		✓

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์	ประสิทธิภาพการทำงาน		มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
			มีความสัมพันธ์	ไม่มีความสัมพันธ์	
7. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา	0.398**	ต่ำ	✓		
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	0.496**	ปานกลาง	✓		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยจูงใจไม่ว่าจะเป็นด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยจูงใจในการทำงานมากก็จะส่งให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่คนสามารถทำงานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของงานและองค์กร รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา และหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ คือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ทั้งได้รับคำยกย่องชมเชย การยอมรับในความสามารถ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร มีความท้าทาย และทำให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ความรับผิดชอบ คือสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานมีความเหมาะสม บุคคลมุ่งมั่นในงานที่ทำและหาแนวทางในการทำงาน รวมถึงวิธีการป้องกันเมื่อเกิดปัญหา และการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ และความก้าวหน้า คือการได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้ฝึกอบรม ให้เจริญก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ และส่งผลให้สามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารินทร์ ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ทำการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยจูงใจในทุกด้าน ทั้งด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ

ของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือน คือ สิ่งตอบแทนการทำงานในรูปแบบของเงิน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้รับจากการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน สังคม และวัฒนธรรมองค์กร นโยบายและการบริหาร คือ การจัดการองค์กรและการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้ทำงานมีส่วนรวมในการวางแผนในงานการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตในการทำงาน รวมถึงการแบ่งงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ การติดต่อประสานงานมีความสะดวก ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล คือ สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การจัดสรรเวลาในการทำงานโดยไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัว และความเชื่อมั่นในงานที่ทำของบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทำว่ามีความมั่นคงในชีวิต และสามารถทำได้จนถึงเกษียณ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา คือผู้บังคับบัญชามีการสั่งการอย่างมีเหตุผล ถูกต้อง ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน ให้กำลังใจ และส่งเสริมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินดา ทวนสุวรรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์” พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านนโยบายการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากประเด็นการอภิปรายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และประสิทธิภาพการทำงานตามที่นักวิชาการต่างๆได้ทำการศึกษาไว้จริง ซึ่งผู้บริหารสำนักงบประมาณสามารถนำเอา แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยมาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อให้ข้าราชการสำนักงบประมาณเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ดังนี้ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30 - 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 0 - 5 ปี และปฏิบัติงานอยู่กองจัดทำงบประมาณด้านต่างๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า

1. จากการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานของข้าราชการผู้หญิงมากขึ้น ให้เท่าเทียมกับเพศชาย ให้พิจารณาโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชทุกกลุ่มผ่านการวางนโยบายการบริหารให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนไม่ว่าจะเป็นด้าน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ข้าราชการสำนักงบประมาณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ในแต่ละกลุ่มลักษณะงานที่รับผิดชอบ (กองจัดทำงบประมาณด้านต่าง/การวิชาการ/กองสนับสนุน) เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ ปรับปรุง และพัฒนาองค์กรในภาพรวม

2. ควรศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ชัดเจนและครอบคลุม

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆเพิ่มเติม เช่นการจัดการคุณภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

“กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2559”. (2559,29 สิงหาคม). ***ราชกิจจานุเบกษา.*** เล่ม 133 ตอนที่ 75ก. หน้า14.

ดารินทร์ ปฏิเมธีภรณ์. 2556. *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนัฏฐา ทองหอม. 2556. *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประเสริฐ อุไร. 2559. *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด.* สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการองค์กร คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

สิรินดา ทวนสุวรรณ์. 2548. *สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.*

Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work. New* York: John Wiley and Sons. Illinois: Richand D. Ewin.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological review, 50(4), 370.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality (2nd Ed.)*. New York: Harper and Row.