

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย¹

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF FINANCIAL OFFICER IN OFFICE OF
THE PERMANENT SECRETARY FOR INTERIOR.

นันทนา ดิยธนากุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยบุคลากรทางด้านการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค นั่นก็คือสำนักงานจังหวัดแต่ละจังหวัด กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 135 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (One-Way ANOVA และ : Multiple Regression Analysis) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 51.90 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 49.60 และส่วนใหญ่ทำงานมาอยู่ในระยะเวลา 1 – 5 ปี ร้อยละ 69.60

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงใจ อย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยเชิงใจส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยควรให้ความสำคัญในการนำปัจจัยเชิงใจไปปรับกับนโยบายและการบริหารเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงใจ, ประสิทธิภาพ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This study aimed to explore the factors affecting work efficiency of financial officer in Office of the Permanent Secretary for Interior.

The population for this study covered the financial officers working in each provincial office in the Office of the Permanent Secretary for Interior. The sample size of 135 was determined using Taro Yamane's calculation formula at the tolerance level of 0.05. The research tool used to collect data was a questionnaire, and the statistical tools used for analysis were descriptive statistics (i.e. percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (i.e. Pearson's product moment correlation coefficient and multiple linear regression analysis). The participants were mainly female (with the percentage of 54.80), age between 18 to 30 years old (with the percentage of 51.90), held a bachelor's degree (with the percentage of 85.20), average monthly income between 15,001 to 20,000 Baht (with the percentage of 49.60), and 1 - 5 years duration of work (with the percentage of 69.60).

The findings revealed that work efficiency of financial officer in Office of the Permanent Secretary for Interior was influenced by at least 1 sub-variable in motivational factor. So, multiple regression analysis were used to demonstrate that the motivational factor had an effect on work efficiency of financial officer in Office of the Permanent Secretary for Interior. By considering the variable having the significance value less than 0.05, three sub-variables including recognition, advancement, and responsibility were found to be affecting the work efficiency. Therefore, Office of the Permanent Secretary for Interior should place great importance on applying the motivation factors into the organizational development plan in order to help improving the work efficiency of the personnel.

Keywords: Factors affecting, Efficiency

บทนำ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ก่อตั้งขึ้นพร้อมกันกับการก่อตั้งกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 ถัดมาในปี พ.ศ.2476 มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2476 แบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทยเป็น 10 ส่วนราชการ ในส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ใช้ชื่อว่า "กรมปลัด" ต่อมาได้มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย" เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ที่ไม่เป็น

หน้าที่ของกรมใดกรมหนึ่ง กำกับ เร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง

ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบราชการไทยเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐให้มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมทั้งมีวิธีทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัวเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ตลอดจนตอบสนองการบริหารประเทศที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ระดับล่างและท้องถิ่น

การบริหารการเงินการคลังเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งดำเนินการผ่านองค์การของรัฐหลาย ระดับ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มุ่งเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงานและการพัฒนาระบบการบริหารด้านการเงินให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และเป็นการสร้างความเข้าใจในแนวทางการบริหารงานด้านการเงิน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยบริหาร และหน่วยบริการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ให้สามารถดำเนินการขับเคลื่อน และบริหารจัดการด้านการเงินให้เป็นไปตามเป้าหมายก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างสูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อกำหนดด้านกฎหมาย และความคุ้มค่า

ดังนั้นการที่จะให้องค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ แต่ที่เห็นสำคัญๆ จะเป็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จจุลวง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ภายในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยต่อไป

คำถามในการวิจัย (research questions)

ปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

สมมติฐานการวิจัย

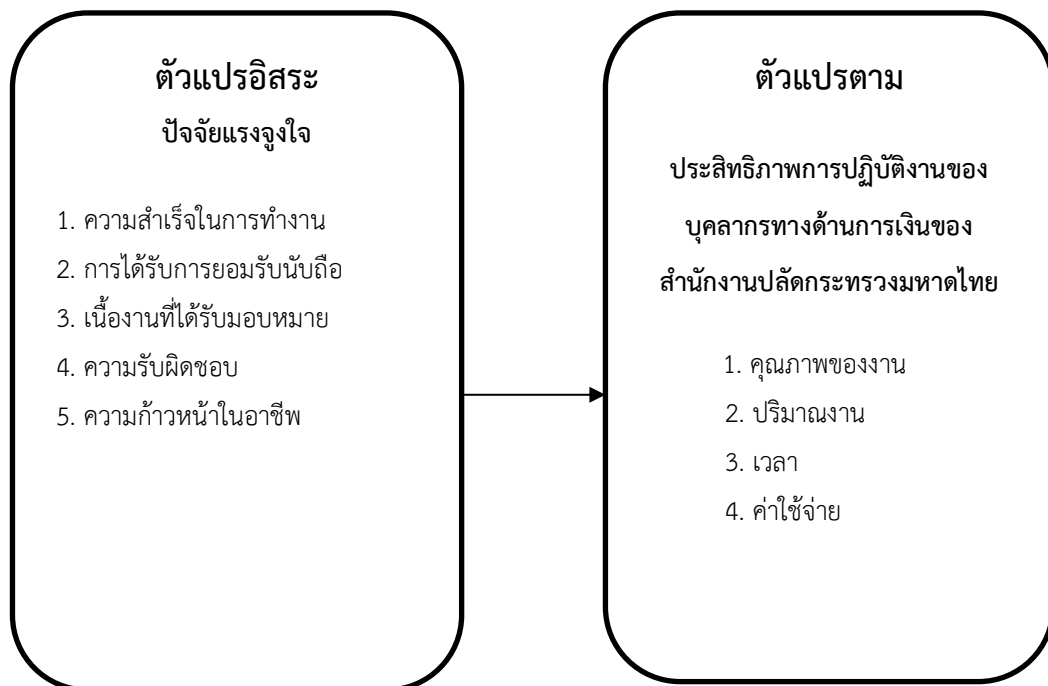
ปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงคุณภาพของผลงาน ปริมาณของผลงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานนั้นๆ หรือที่เรียกว่า การบริหารทรัพยากรภายในองค์การเพื่อให้ก่อประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ข้อดังนี้ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ประเภทคือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยทฤษฎีปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

กรอบแนวความคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาผลงานงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ จากจำนวนประชากรจำนวน 194 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, ข้อมูล ณ วันที่ 9 เมษายน 2564) ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 131 ตัวอย่าง จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 (หรือ 5%) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 135 ตัวอย่าง ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่มีผู้ศึกษาไว้ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตอบคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับอธิบายผลแบบสอบถามเป็นแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 16 เมษายน 2564 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากหนังสือ วารสาร บทความวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผล และจัดทำตารางวิเคราะห์ผลทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีหรือไม่มี มากหรือน้อยเพียงใด โดยใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 51.90 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 49.60 และส่วนใหญ่ทำงานมาอยู่ในระยะเวลา 1 – 5 ปี ร้อยละ 69.60 และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ในส่วนของข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านระยะเวลาดำเนินงาน

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

	ความสำเร็จในการทำงาน	การได้รับการยอมรับ	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ลักษณะของงาน	ความรับผิดชอบ
- ความสำเร็จในการทำงาน	1				
- การได้รับการยอมรับ	.444	1			
- ความก้าวหน้าในการทำงาน	.266	.425	1		
- ลักษณะของงาน	.490	.610	.735	1	
- ความรับผิดชอบ	.524	.269	.642	.798	1

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นตรงพหุ เนื่องจากตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.90 นั่นคือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ (Multi collinearity ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multi Regression Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.784	0.193		9.254	0.000		
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.052	0.046	0.079	1.134	0.259	0.546	1.831
การได้รับการยอมรับ (X ₂)	0.158	0.042	0.297	3.741	0.000	0.419	2.386
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X ₃)	-0.077	0.039	-0.162	-1.989	0.049	0.398	2.510
ลักษณะของงาน (X ₄)	0.056	0.065	0.110	0.853	0.395	0.158	6.324
ความรับผิดชอบ (X ₅)	0.339	0.068	0.546	5.014	0.000	0.223	4.494

R = 0.814, R² = 0.662, Adj R² = 0.647, See = 0.126, Durbin-Watson = 1.676

จากตารางดังกล่าว เมื่อพิจารณาค่า Durbin – Watson พบว่าได้ค่าเท่ากับ 1.676 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความคลาดเคลื่อน และเงื่อนไขอีกข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ และมีค่า Variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่า Adj R² เท่ากับ 0.647 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 64.7 0

ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจใน อย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ โดยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีค่ามากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ (B = 0.339) ลำดับรองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ (B = 0.158) ที่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และด้านสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันแต่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน (B = -0.077)

ดังนั้นสามารถสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.784 + 0.158X_2 + (-0.077X_3) + 0.339X_5$$

โดยที่ \hat{Y} คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการเงินของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- X1 คือ ความสำเร็จในการทำงาน
- X2 คือ การได้รับการยอมรับ
- X3 คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน
- X4 คือ ลักษณะของงาน
- X5 คือ ความรับผิดชอบ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติ	ค่า	ผลการทดสอบ
Coefficients			
ความสำเร็จในการทำงาน	MRA	0.052	ไม่สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับ	MRA	0.158	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	MRA	-0.077	สอดคล้อง
ลักษณะของงาน	MRA	0.056	ไม่สอดคล้อง
ความรับผิดชอบ	MRA	0.339	สอดคล้อง

จากการศึกษาในครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน พบว่าปัจจัยจุดที่มีความสัมพันธ์มี 3 ด้าน คือการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางตรงกันข้ามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในส่วนอีก 2 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน ผลจากการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวก แสดงว่า ถ้าสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยจุด ยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย $Adj R^2$ เท่ากับ 0.647 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 64.70 และพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปแต่ละด้านโดยเรียงจากค่ามากที่สุด ได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ($B = 0.339$, $Sig. = 0.000$) มีค่ามากที่สุด เป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในทิศทางเดียวกัน คือ ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หรือภาระกิจงาน ถ้ามีความชัดเจน และไม่มี ความซับซ้อน จะส่งผลต่อการรับผิดชอบ ในเนื้องานนั้นๆ เพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามมาด้วย

ด้านการได้รับการยอมรับ ($B = 0.158$, $Sig. = 0.000$) มีค่าอันดับรองลงมา เป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในทิศทางเดียวกันเช่นกัน คือ ถ้า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจให้ ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงานมีมาก ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามด้วยเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($B = -0.077$, $Sig. = 0.049$) มีค่าติดลบเนื่องจาก เป็นปัจจัยจูงใจที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ บุคลากรในองค์กรไม่รู้สึกรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการทำงานในองค์กร หรือที่เรียกว่าความก้าวหน้าต่ำ แต่ ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความพยายามที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิด ความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นจากเดิม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ ซึ่งทำให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มี ค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ

ด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากผลงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น ถ้าสิ่งเหล่านี้มีมาก จะเป็นสิ่งที่ ส่งผลให้บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากในการปฏิบัติงานที่มีการเพิ่มพูนความรู้โดยเพิ่มโอกาสในการเพิ่ม ทักษะ โดยการมีการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ หรือแม้กระทั่งการมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากการที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ หรือแม้กระทั่งให้ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้โดยตนเอง จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นตามมาด้วย

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรต่อไปได้

คำถามการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ว่าปัจจัยในเรื่องของแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย คือปัจจัย

จูงใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเสนอความคิดเห็นหรือการแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ และไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากร ให้มีการเพิ่มพูนความรู้โดยเพิ่มโอกาสในการเพิ่มทักษะ โดยการมีการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ หรือแม้กระทั่งการมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา และชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัยในต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยทำการศึกษาความคิดเห็นบุคลากรทางด้านการเงิน จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยที่ผู้วิจัยที่จะทำการศึกษารั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ในส่วนของบุคลากรด้านอื่น ๆ เช่น ด้านพัสดุ ด้านตรวจสอบภายใน เพื่อให้ทราบปัจจัยอื่น ๆ และนำปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรในด้านอื่น ๆ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป และควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่น ๆ หรือทำการศึกษปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความคาดหวัง ปัจจัยความพึงพอใจ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.
- จิรนนท์ ทองจันทร์. (2559). **สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2555). **การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2539). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ: กราฟิคฟอร์แมท.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธินันท์ วิชัยถาวรรัตน์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง**. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- นินมนว ทองแสน. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. **ราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. **ราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2556.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2549). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ (Leadership and Motivation)**. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักท์.
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภัสสนที นุ่มประเสริฐ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร**. บทความวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มันทนา เฟ็งแจ่ม. (2550). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. รายงานการวิจัย. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- รุ่งกมล สุวรรณนิมิต. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วรรัตน์ ทองยัง. (2550). **พฤติกรรมในการตัดสินใจซื้อรถยนต์ฮอนด้าแฉัสของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (เมื่อเทียบกับยี่ห้ออื่น)**. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรณีศึกษา สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- วาทีณี ญาติฟูง. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิทยา ด้านอรรถกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์). สืบค้นจาก. **Book Briefing – สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (bangkok.go.th)** (วันที่สืบค้น 6 เมษายน 2564).
- สมบูรณ์ กุลเมืองน้อย. (2547). **ผลกระทบของระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO9000: 2000 ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจการพิมพ์**. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัญญา สัญญาภิวัดน์. (2544). **สังคมวิทยาองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (ออนไลน์). สืบค้นจาก. <http://smoi.moi.go.th/history.htm> (วันที่สืบค้น 6 เมษายน 2564).
- สุจิตา มณีรัตน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทักษิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุพรรณษา บุญนิติภพ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่**. วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงศ์ หมิแหละหมั้น และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์**. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ “เน้นพฤติกรรมมนุษย์”**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิมิต.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2556). **ค่านิยมของการบริหารงาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาธรรม
- Herzberg, F. (1979). **The motivation to work (2nd ed)**. New York: John Willey & Sons.
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistic for the Behavioral Sciences**. Boston: Houghton Mifflin.

- Katz, Daniel and Robert L. Kahn. (1978). **The social psychology of organization (2nd ed)**. New York: John Wiley & Sons.
- Kline, R. B. (2016). **Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)**. New York: The Guilford Press.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization Behavior (8th)**. Singapore: Prentice Hall.
- Ryan, T.A., & Smith, P. C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York: The Mc Donald Press Company.
- Simon, H. A. (1960). **Administrative behavior**. New York: The McMillen.
- Yamane, Taro. (1976). **Statistic: An introduction analysis (2nd ed)**. New York: Harper & Row.