

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม
FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF OFFICIALS AT
DEFENSE FINANCE DEPARTMENT

มิณลาดกรณ์ บุตรีโบล

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Minladaporn Butrobol

E-mail : Minla.enjoy1985@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการ เป็นชั้นประทวน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงเป็นด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective is to study Factors Affecting the Performance of Defense Finance Department Officials. The factors of research include Success in work, Respect, Work progress, Working environment, Relationship with colleagues, Compensation and welfare, job security.

The population used is government officer Defense Finance Department Officials. The sample used in this research was 150 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were frequency, percentage, minimum, mean and standard deviation.

The results found that The users all respondents 150 peoples. Most are females 107 peoples representing 71.30 %. Most are aged 26-35 years old 50 peoples representing 33.30 %. Most are Bachelor's degree 83 peoples representing 55.30 %. Most are positions/level of non-commissioned civil servant 76 peoples representing 50.70 %. Most are service age over 16 years 62 peoples representing 41.30 %.

The results found Opinions of Defense Finance Department officials affecting the performance of Defense Finance Department officials. Overall it at a high level. Considering each aspect, it was found that, The highest level is job security high level is Success in work, Relationship with colleagues, Working environment, Respect, Work progress and Remuneration and welfare respectively.

Keywords : Motivation factors, Sustaining factors, Performance

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรล้วนมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นเกิดจากหลายปัจจัยด้วยกัน และเป้าประสงค์หลักในการดำรงอยู่ขององค์กรใด ๆ คือ ความต้องการที่จะได้รับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ผ่านความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร หากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักและศรัทธาในหน้าที่การงานของตน ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

กรมการเงินกลาโหม ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนและผลักดันทำให้ภารกิจขององค์กรเกิดความสำเร็จและมีความยั่งยืน องค์กรจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการทางการเงิน ให้สามารถสนับสนุน และอำนวยความสะดวก สร้างความพึงพอใจให้กับส่วนราชการหน่วยขึ้นตรงของกระทรวงกลาโหม และประชาชนผู้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ

ดังนั้นกรมการเงินกลาโหมจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งถ้าหากบุคลากรดังกล่าวไม่ได้รับปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน

ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม เพื่อทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และเพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จและทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการ อายุราชการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยผู้วิจัยทราบถึงจำนวนประชากรที่แน่นอน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 238 คน (ที่มา : ข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 จากกองกลางกรมการเงินกลาโหม) คัดจากสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 5% โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 148.75 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ที่จำนวน 150 คน

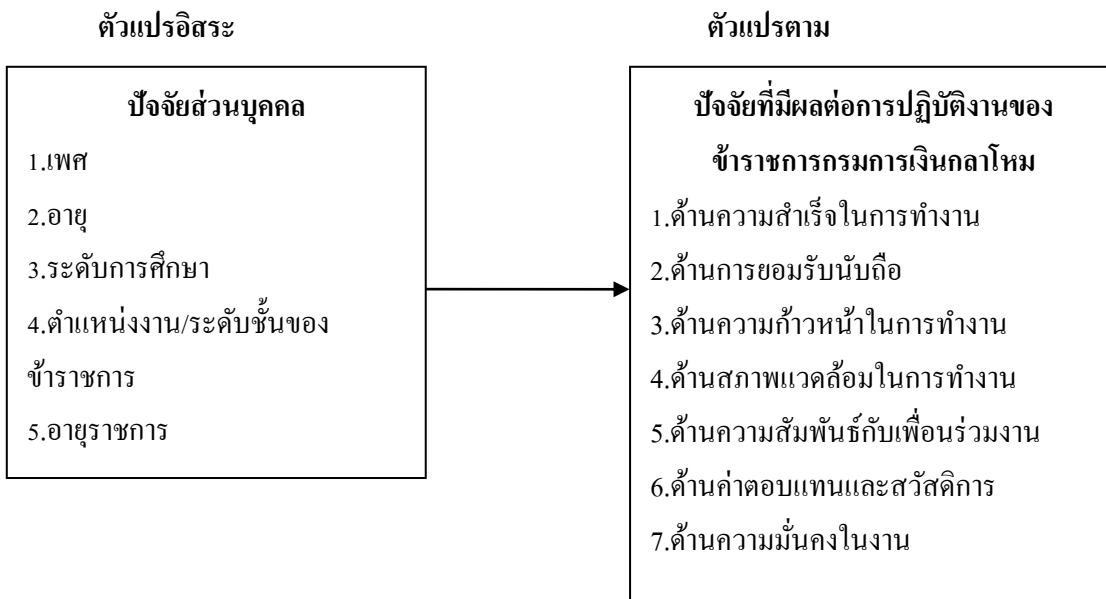
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การจัดทำการวิจัยนั้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 ถึงเดือนมีนาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาง
2. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory) เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959 อ้างถึงใน ฉัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560, 31) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย สามารถอธิบายสรุปได้ว่า

ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความชอบ ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสการก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ โดยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two Factor Theory) (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน กรกนก พรประดิษฐ์, 2562, 17) ได้สรุปถึงทฤษฎีสองปัจจัย โดยกล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจ เรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ Motivators Factors เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องในผลงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา Hygiene หรือ Maintenance Factors เป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้น ถ้าองค์กรใดไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ปัจจัยนี้มีเพียงพอและเหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น มิได้ทำให้เกิดการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมดูแล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (เกษวงค์รอด) (2561, 34) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยสรุปประเด็นว่า องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กรและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารการเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ความพยายามในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ

ข้อมูลกรมการเงินกลาโหม

กรมการเงินกลาโหม : ตั้งอยู่เลขที่ 127 หมู่ที่ 3 ถนนศรีสมาน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ส่วนราชการในสังกัด ประกอบด้วย กองกลาง กองวิชาการ กองจัดการ กองบัญชีและการเงิน กองควบคุมการใช้จ่าย กองเบิกจ่ายพิเศษ กองเงินเดือนพิเศษ กองเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ กองกรรมวิธีข้อมูลทางการเงิน สำนักงานการเงิน และ สำนักงานงบประมาณ ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านการเงิน การบัญชี การเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และ การควบคุมการใช้จ่ายเงิน เพื่อสนับสนุนส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ และประชาชน ผู้รับเบี้ยหวัดบำเหน็จ บำนาญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559) ศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาปัจจัย ด้านองค์กร 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความมั่นคงในงาน การปกครอง

บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าจ้าง

วชิระ กันภัย (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลของการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาอายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน

สิรินภา ทาระนัด (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว

เสฏฐชัย พรกมลประสูทธิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านต้นทุน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 69.7

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมการเงินกลาโหม จำนวน 238 คน (ที่มา : ข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 จากกองกลางกรมการเงินกลาโหม)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (Taro Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการ และ อายุราชการ มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่มีความเหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.05 ต้องปรับปรุง เนื่องจากยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำมาเตรียมวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 ส่วนใหญ่ มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.30 รองลงมาคือ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30, 36-45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และไม่เกิน 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการเป็นชั้นประทวน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00, ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และ 11-15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเป็นด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 มีตำแหน่งงาน/ระดับชั้นของข้าราชการ เป็นชั้นประทวน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม

ความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเป็นด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายทันตามเวลาที่กำหนด, ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่, ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทุกครั้ง และท่านสามารถหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาวิจัย ด้านองค์กร 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยสนับสนุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าจ้าง

2.ด้านการยอมรับนับถือ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน, เพื่อนร่วมงานยกย่องในผลงานของท่าน, ความรู้และความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน, ท่านได้รับการยกย่องและชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ, การแสดงความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านปฏิบัติ อยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระพัฒน์ สมศรี (2564) พบว่า ระดับของแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม, ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน สามารถสร้างผลงานเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ, ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม, ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง และท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรญา ทาระนัค (2561) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว

4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย เช่น มีโครงสร้างอาคารที่แข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง, สภาพแวดล้อมในห้องที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น มีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท, หน่วยงานของท่านมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ที่มีความเหมาะสม, ท่านได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม, หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีความทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีปัญหา, ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน, ท่านได้รับความร่วมมือ และการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน, ท่านได้รับคำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน, เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาอายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน

6.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ช่วยทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น, หน่วยงานของท่านมีการจัดการสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ, หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม, ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ, ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

7.ด้านความมั่นคงในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง, ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือจนถึงเกษียณอายุราชการ, ท่านรู้สึกว่าการดำเนินงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต, การดำเนินงานของหน่วยงานท่าน เป็นส่วนแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงขององค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐชัย พรกุลประสุทธิ์ (2563) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีระดับแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน โดยมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 17 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านต้นทุน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่ สำนักงานชลประทานที่ 17 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 69.7

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายทันตามเวลาที่กำหนด กล่าวคือ หน่วยงานควรกำหนดแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลา , ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กล่าวคือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญควรมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อข้าราชการจะได้นำมายึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น, ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จ กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการพิจารณาข้าราชการให้ได้รับรางวัลข้าราชการดีเด่นประจำปีจากผลงานที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ข้าราชการที่ได้รับรางวัลจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจการปฏิบัติงานของข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อจัดปัญหาความขัดแย้งหรือไม่เข้าใจกัน ให้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับการปฏิบัติงานของกันและกันมากขึ้น, เพื่อนร่วมงานยกย่องในผลงานของท่าน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยในผลงานของข้าราชการ เพื่อเป็นการแสดงความยินดีและให้เกียรติแก่ข้าราชการ, ความรู้และความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงาน กล่าวคือ หน่วยงานควรให้ข้าราชการมีโอกาสแสดงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานได้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสมและความยุติธรรม , ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน สามารถสร้างผลงานเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กล่าวคือ หน่วยงานควรให้โอกาสข้าราชการทุกตำแหน่งได้แสดงความสามารถในการสร้างผลงาน เพื่อพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น, ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ หน่วยงานควรสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการ ให้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ

ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานตลอดจนเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย เช่น มีโครงสร้างอาคารที่แข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง กล่าวคือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการจัดโครงสร้างอาคารให้มีความแข็งแรง และปลอดภัย รวมทั้งควรมีการติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ควรติดตั้งในจุดที่เหมาะสมและมีความพร้อมต่อการใช้งาน, สภาพแวดล้อมในห้องที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น มีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเท กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการออกแบบอาคารสำนักงานและจัดสัดส่วนห้องทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความเหมาะสม มีความสะอาด บรรยากาศถ่ายเทสะดวก และควรมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน, หน่วยงานของท่านมีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ที่มีความเหมาะสม กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการจัดการกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มีความเหมาะสมและน่าอยู่ เช่น มีความปลอดภัย ไม่แออัด สะอาด ปลอดภัย ซึ่งอาจเป็นผลทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างไม่มีปัญหา กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมให้ข้าราชการได้ทำร่วมกัน เพื่อ ความสามัคคีปรองดอง และสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้ง, ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการได้มีการประสานงานร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างข้าราชการและเพื่อนร่วมงาน, ท่านได้รับความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หน่วยงานควรจัดให้มีการบรรยายแนวความรู้ การแนะนำ ขั้นตอน วิธีการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แต่ละเรื่อง อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยให้แต่ละกองงาน แต่ละแผนก สลับหมุนเวียนกัน เพื่อให้ข้าราชการได้รับความร่วมมือและอีกทั้งยังเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายหน้าที่ เมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงานเกิดขึ้น

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ช่วยให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับข้าราชการ เช่น สวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินสงเคราะห์ของหน่วยงาน ให้กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย เป็นต้น เพื่อลดค่าใช้จ่าย ซึ่งทำให้ข้าราชการพึงพอใจและเป็นผลทำให้ข้าราชการมีชีวิตที่ดีขึ้น, หน่วยงานของท่านมีการจัดการสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการ และนำมาปรับปรุงพัฒนา ให้ข้าราชการได้รับสวัสดิการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ, หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการพิจารณาหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของแต่ละปีงบประมาณด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม

7. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมการเงินกลาโหม อยู่ในระดับมากที่สุด สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง กล่าวคือ หน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการกำหนดโครงสร้างของตำแหน่งงาน

ที่ชัดเจน และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง, ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถทำได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือจนถึงเกษียณอายุราชการ กล่าวคือ หน่วยงานควรกำหนดกรอบและอัตราของตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการรับรู้ ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งหากขาดตำแหน่งงานได้ไป อาจส่งผลให้เกิดความเสียหายและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร ดังนั้น ตำแหน่งงานทุกตำแหน่งจึงเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และสามารถปฏิบัติได้ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือจนถึงเกษียณอายุราชการ, ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต กล่าวคือ หน่วยงานควรมีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมาย มีพันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งยังควรมีการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม หรือเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกมั่นใจว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า และก่อให้เกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จึงควรศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในเชิงลึก ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการกรมการเงินกลางใหม่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะบางตัวแปรของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษา จึงสามารถนำมาศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรมการเงินกลางใหม่เท่านั้น ในการศึกษารั้งต่อไป ผู้ที่สนใจจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจึงควรขยายขอบเขตในการศึกษาของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่กว้างขวางและมีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลวิจัยครั้งนี้และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). เรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร : กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมการเงินกลางใหม่. (2566). (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2566. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการเงินกลางใหม่.
<https://dfd.mod.go.th/Home.aspx>.

- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์, หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พีระพัฒน์ สมศรี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและการจัดการ การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เสฏฐชัย พรกมลประสุทธิ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานชลประทานที่ 17. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) วิชาเอกบริหารธุรกิจ, สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Herzberg, F. et al (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rded). New York : Harper and Row.