

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

## FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF STAFF OF BANGKOK AREA REVENUE OFFICE 22

เอกชัย มโนวรกุล<sup>1</sup> และ ประภัสสร วิเศษประภา<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 จำนวน 196 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 15,000 - 23,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ให้ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจ บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด และให้ความคิดเห็นในระดับมาก รองมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และในส่วนของปัจจัยก้ำจุน บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 แรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด และให้ความคิดเห็นในระดับมาก รองมาเป็นด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

*คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจ, สรรพากร*

### **Abstract**

The study of factors affecting the work of staff of Bangkok Area Revenue Office 22 aims to study the general condition of personal factors. Study the work of staff at Bangkok Area Revenue Office 22, classify by personal factors, and study the operational motivations affecting the work of staff at Bangkok Area Revenue Office 22 by collecting information from 196 personnel at Bangkok Area Revenue Office 22. The results showed that the majority of respondents were female, aged between 21 - 30 years old, single, undergraduate, working age of most respondents. They have a minimum of 5 years of age, and most of them have monthly income. 15,000 - 23,000 BAHT

Opinion analysis on the motivation of the workforce Personnel at Bangkok Area Revenue Office 22 commented on the overall operational motivation at a high level. As part of the motivation factors, personnel at Bangkok Area Revenue Office 22 have motivations for the success of the job. It has the highest average and provides a high level of feedback. Secondary to the respected side. Responsibilities, characteristics and progress in the job, respectively, and on sustainment factors. Bangkok Area Revenue Office 22 personnel motivations for interpede relationship It has the highest average and provides a high level of feedback. The deputy is a security officer in the department of governance. Work environment, policy and administration, and salary and welfare, respectively.

The results of the analysis of opinions on the performance of personnel at The Bangkok Area Revenue Office 22 provide feedback on the work of staff at The Bangkok Area Revenue Office 22, including at a high level, with the highest efficiency of work speed. The second is the quality of the work and the least throughput, respectively.

It found that the personal factors of personnel at Bangkok Area Revenue Office 22 were different genders, ages, status, work experience and average monthly income. Operational efficiency is no different. Different levels of education Job achievements, responsibilities, job progression, salary and welfare, policy and administration, work environment, and job security affect personnel performance. Bangkok Area Revenue Office 22, while the motivation for the performance of the operation is respected. The nature of the work, the inter-person relations, and the governance of the workforce do not affect the work of staff of Bangkok Area Revenue Office 22.

---

**Keyword:** performance, motivation, revenue

## 1. บทนำ

หน่วยงานราชการ ถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงานโดยรัฐบาล และรับผิดชอบในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ในขณะที่การบริหารงานภายในองค์กรแต่ละองค์กรนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ งานและบุคลากร การทำงานจะบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรภายในในองค์กร เพื่อเพิ่มความต้องการทำงานของบุคลากร เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยก้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย จะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรอยู่ตลอดเวลา ในทางตรงข้าม บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง

ทั้งนี้ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ประสบปัญหา บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการโอนย้ายหน่วยงาน โยกย้ายสังกัดภายในหน่วยงาน หรือลาออก และการบรรจุของข้าราชการใหม่มีบุคลากรที่เลือกบรรจุที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 น้อย ทำให้มีตำแหน่งว่างเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาด้านต่างๆ อาทิเช่น ปริมาณงานค้างดำเนินการมาก ความหลากหลายของประเภทธุรกิจที่มีสถานประกอบการในพื้นที่เขตบางรัก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าองค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้ จะต้องทราบข้อมูลที่ชัดเจนในด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงจะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

#### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 196 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร, 2563) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

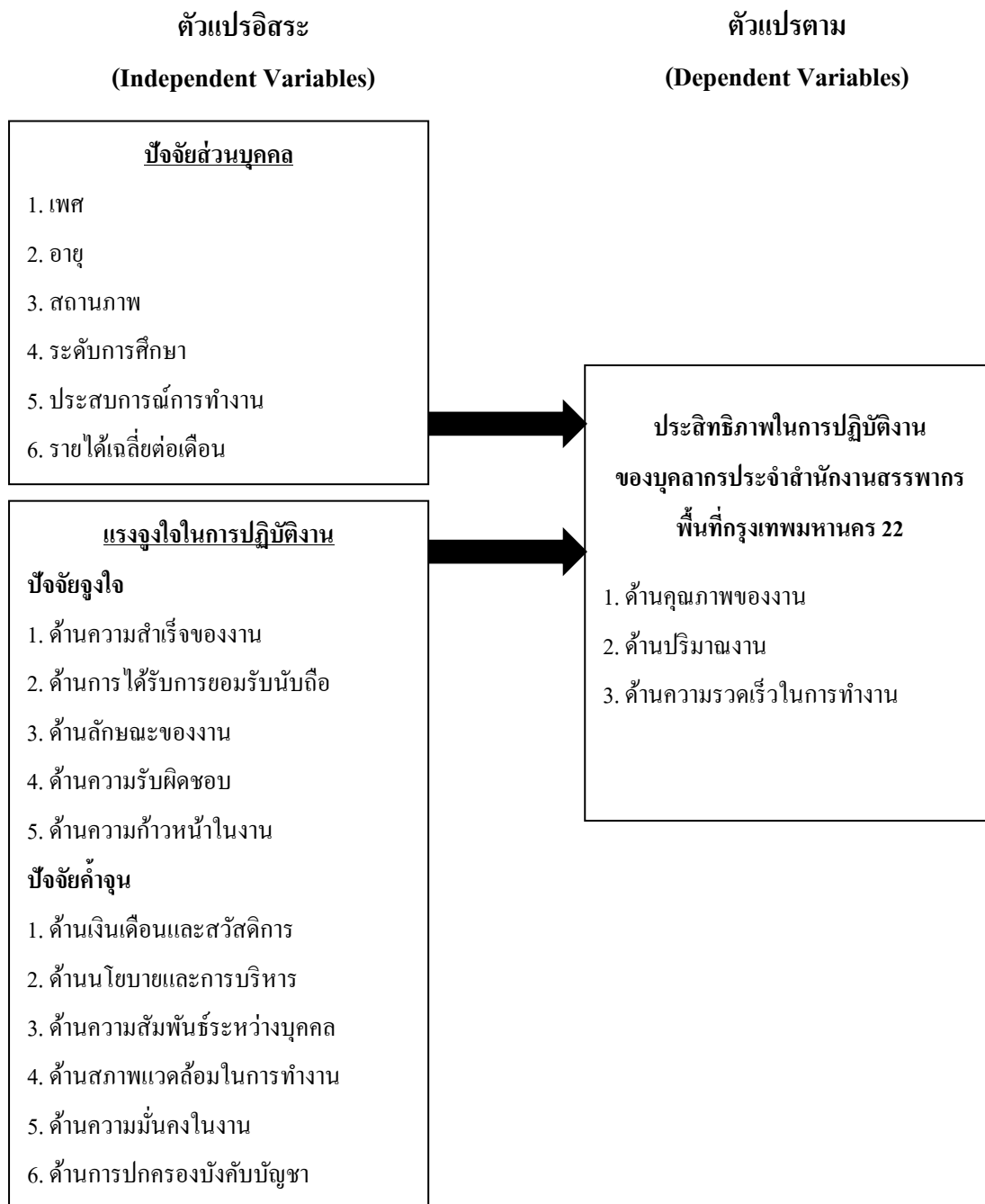
3. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2. ประโยชน์เชิงนโยบาย ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้อำนวยการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่ 22 ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ทั้งนี้เพื่อให้ผู้อำนวยการและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและสามารถกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## 2. ทบทวนวรรณกรรม

### ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย นอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทพปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

อย่างสุดความสามารถ โดยประกอบด้วยความยินดี และความเต็มใจของบุคคล ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์, 2559) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (พรเพชร บุตรดี, 2563)

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Herzberg et al., (1959, อ้างถึงใน ฉัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

ลักษณะของงานที่ทำ (Work it Self) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) และ โอกาสการก้าวหน้า (Growth)

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Organization Policies) การบังคับบัญชา (Supervision) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ค่าตอบแทน (Base Wage or Salary) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Peers) สภาพในการทำงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ให้เกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล เพื่อให้ใช้ความรู้ความสามารถ ความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ทั้งปัจจัยจูงใจและค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มาเป็นตัวแปรใน

การวิจัย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงและสามารถสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้

### ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) ประสิทธิภาพ ถ้ามองจากผลการปฏิบัติงาน เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา โดยใช้คน อุปกรณ์ และทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ลดกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และสร้างความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นผลสำเร็จของงานที่สร้างประโยชน์ คุ่มค่าสูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งหมายความว่าการทำงานได้เป็นอย่างดีเป็นระบบรวดเร็ว รวดเร็วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วยเช่นเดียวกัน (ชาติริ ชาติริ, 2559)

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953, อ้างถึงใน ชนัญญา ทองสุข, 2562) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) งานจะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานนั้น โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้
- 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการส่งมอบตรงตามกำหนด
- 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน ประสิทธิภาพในมิติของการบริหารค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ที่แสดงถึงความสามารถ ความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ด้วยความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคลากรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้น ต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงาน งานที่ทำจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยเลือกนำทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) มาทำการศึกษาวิจัย โดยใช้เฉพาะด้าน



คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความเร็วในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

### 3. วิธีการศึกษา

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 จำนวน 196 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพากร, 2563) โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยการใช้คำถามปลายปิด ซึ่งลักษณะการตั้งข้อคำถามเป็นการเลือกตอบแบบประเมินค่า (Likert's scale) โดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามโดยมีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิดและวิธีการเรียงลำดับแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วจำนวน 196 ชุด ออกเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบการตอบคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 196 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลแต่ละส่วน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิตินี้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และ ANOVA, F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่า mean ของระดับความสำคัญ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

#### 4. ผลการศึกษาและอภิปราย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็น ร้อยละ 81.1 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 บุคลากรส่วนมากจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ต่อมาคือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคืออายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ บุคลากรส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.4 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ต่อมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 15,000 - 23,000 บาท มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองมามีรายได้ต่อเดือน จำนวน 30,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ต่อมาคือ มีรายได้ต่อเดือน จำนวน 23,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในส่วนของปัจจัยจูงใจ บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 ตามลำดับ และมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เช่นกัน โดยมีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองมาเป็นด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ตามลำดับ และมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

## 5. สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.1 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 37.2 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 76.1 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.4 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 45.4 และมีรายได้ต่อเดือน จำนวน 15,000 - 23,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.7

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ และมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานน้อยที่สุด และในส่วนของปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด รองมาเป็นด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และมีแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบจากสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 6. การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า บุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ และแก้ปัญหาในการทำงานได้มากขึ้น มีความเข้าใจในเนื้อหาหรือระบบของงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีการศึกษาต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบตามสมมติฐาน ข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า มีเพียง 7 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 ในขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 โดยผลของความมีผลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg et al., (1959, อ้างถึงใน ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) พบว่าองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้รักในงานที่ทำ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีความสะอาดปลอดภัย มีมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน หากสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
2. การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หรือการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. มีการจัดประชุม สัมมนา บุคลากร เพื่อช่วยกันหาแนวทาง และวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปัญญาพร จูติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรุยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.