

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

Factors Affecting the Performance of the Personnel of the Budget Bureau (Prime Minister's Office)'s Performance

ชยานันท์ ไชยวิชิต¹ วิเชียร วิทย์อุดม² และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์³

Chayanit Chaivichit¹, Wichian Witthayaudom² and Rachen Noppanatwongsakorn³

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² รองศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Email: G.grig-gug@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานงบประมาณ สำนักงานนายกรัฐมนตรี จำนวน 282 คน ใช้สถิติอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติความสัมพันธ์ไค์สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาทางด้านลำดับแรกคือได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 รองลงมาคือรู้สึกว่าการบริหารงานได้ดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และลำดับสุดท้ายคือผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 2) ปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาทางด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านความผูกพันกับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และด้านบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานงบประมาณได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะมีการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยเฉลี่ยต่ำกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า

คำสำคัญ: ปัจจัย สำนักงานนายกรัฐมนตรี สำนักงานงบประมาณ

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the levels of performance of the Budget Bureau personnel and 2) to study the factors affecting the performance of these personnel using surveys, enquiring information from 282 civil servants, government workers and employees of the Budget Bureau, the Prime Minister's office using percentage statistics, average, Standard Deviation and analyze factors affecting the performance of the personnel by used for testing relationships look up the critical chi-square statistic value at 0.05

The results revealed that :1) Level of results of performance, overall is high, with average score of 4.18 when considering income first is receiving compliments from supervisors and colleagues regularly with the average of 4.29. Second is the feeling of good management, with the average score of 4.28 and lastly, acceptable results amongst colleagues, with the average score of 4.07. 2) Overview of the

organizational factor is high, with average score of 3.82 when considering each aspects respectively as follows. Results of operation has the average score of 4.18. Environment of operation has the average score of 3.96 Teamwork has the average score of 3.68 Attachment to organization has the average score of 3.66 Personal factor has the average score of 3.43. Personal factors that affect the Budget Bureau's employees' operation are age and length of operation where in average, younger people have lower productivity especially than those older same as length of operation.

Keywords: Factors, Prime Ministers's Office, Budget Bureau

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานราชการเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการดูแลแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งความเป็นอยู่ของประชาชนภายใต้นโยบายและแนวทางการบริหารงานของภาครัฐ ซึ่งในด้านของการทำงานและการบริหารงานนั้น มีปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้ส่งผลต่อการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานขั้นนี้ให้บรรลุเป้าหมาย และส่งผลถึงความต้องการในการทำงาน ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่สำคัญ สามารถเป็นแรงกระตุ้นและแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสนใจ จึงทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ จึงเป็นผลมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถวัดได้จากคุณภาพ ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์การนั้นจะมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้ามองค์การใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง องค์การนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

สำนักงานประมาณเป็นหน่วยงานราชการ ที่มีบทบาทสำคัญในการพิจารณาอนุมัติกรอบวงเงินด้านพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การจัดทำงบประมาณของสำนักงานประมาณนั้น ส่งผลกระทบต่อสังคมและประชาชนทุกระดับและหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ สำนักงานประมาณ มีการให้ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการจัดทำงบประมาณแก่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ โดยจัดทำงบประมาณรายจ่ายที่สนองต่อนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาล โดยคำนึงถึงวินัยทางการคลัง และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมีการบริหารจัดการงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผนที่กำหนดไว้ และติดตามประเมินผล รายงานผลความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

ส่วนปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่น่าจะทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น คือ เมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดจึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเครียด เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องหาข้อมูลต่างๆ คิดและวิเคราะห์ค่างานเจอกับงานที่เป็นเอกสารทั้งสิ้น ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรมีความเบื่อหน่ายจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน อาจมีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน จึงทำให้ส่งผลต่อการทำงานหรือผลการปฏิบัติงาน ในบางส่วนงานอาจจำเป็นต้องกลับบ้านดึก เนื่องจากต้องทำงานให้เสร็จในวันต่อไป และด้วยปริมาณงานที่มากแต่มีบุคลากรจัดทำส่วนน้อย จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลไปถึงปัจจัยต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ทั้งนั้นไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสิ้น ดังนั้นการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ เป็นภาพสะท้อนขององค์การ โดยบรรยากาศที่ดีและความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร สามารถส่งเสริมและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานประมาณสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งสามารถจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

ของบุคลากร รวมทั้งจะเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตของสำนักงานงบประมาณ ให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

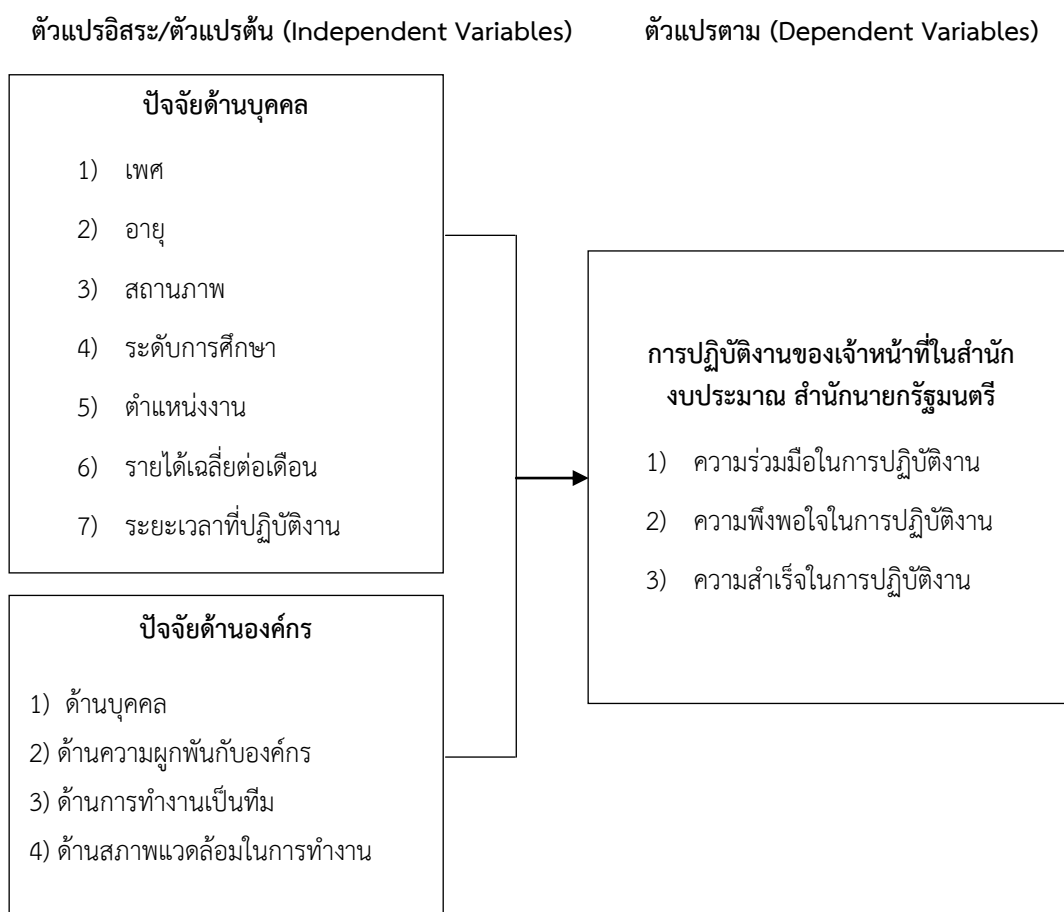
1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสมมติฐานที่สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆทั้งที่เป็น ทัศนวัสดุและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ และ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี
2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อสำรวจและศึกษาถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาในวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่า N = 1,011 คน จะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{952}{1 + (1,011) (0.05)^2} \\ &= 281.65 \\ &\approx 282 \end{aligned}$$

*หมายเหตุ: ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่รวมผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงาน กอง ศูนย์ สถาบันและกลุ่ม และที่ปรึกษาสำนักงบประมาณ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า หนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดขอบเขตการศึกษา และประกอบการสร้างแบบสอบถาม
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยภาคสนามใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ และการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended Question) และปลายเปิด (Opened Ended) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยคำถามมีเกณฑ์การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี จัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามการดัดแปลงจากมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีกรให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์การแปลความหมายออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99)

ค่าเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรของสำนักงานงบประมาณ

การทดสอบแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- 1) ดร.ทิมพร พันธ์เดช อาจารย์ประจำวิชาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- 2) ดร.ธัญนันท์ บุญอยู่ อาจารย์ประจำวิชาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
- 3) ดร.ฉัตรพล มณีกุล อาจารย์ประจำวิชาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และเลือกตอบข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.6 เลือกเป็นข้อคำถามโดยกำหนดคะแนนสำหรับการพิจารณา ดังนี้

- + 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซึ่งจากผลการวัดค่า IOC พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ดังนั้น จึงใช้ได้ทุกข้อคำถาม

3. ก่อนที่จะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้จริง ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหน่วยตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาก่อน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความสมบูรณ์ในคำถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือ โดยนำผลการสอบถามไปคำนวณค่า Reliability Coefficient Alpha เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของข้อความแต่ละตอน ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

การแปลความหมายระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่น	การแปลความหมาย
0.00 – 0.20	ความเชื่อมั่นต่ำหรือไม่มีเลย
0.21 – 0.40	ความเชื่อมั่นต่ำ
0.41 – 0.70	ความเชื่อมั่นปานกลาง
0.71 – 1.00	ความเชื่อมั่นสูงนำไปใช้ได้

ซึ่งผลการทดลองใช้ พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.868

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 282 คน
3. กำหนดระยะเวลาส่งคืนแบบสอบถามภายใน 15 วันจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี โดยวิเคราะห์ด้วยการทดสอบทีที่กรณีประชากรสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent sample t-test) ในกรณีที่ประชากรถูก

จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance : One - way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนก 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Difference : LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานประมาณ สำนักงานรัฐมนตรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.10 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.90 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมาคือ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.90 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.80 และน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 37.60 อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 1.40 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.90 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 20.60 และอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 9.60 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 63.10 พนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 27.70 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 9.20 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ ไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.70 รายได้ 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.20 และ 40,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.30 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 36.20 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.30 ระยะเวลา 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.30

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านบุคคล	3.43	0.850	ปานกลาง
ด้านความผูกพันกับองค์กร	3.66	0.727	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.68	0.749	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.96	0.721	มาก
ระดับผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.759	มาก
รวม	3.82	0.699	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือระดับผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 ด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 ด้านความผูกพันกับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 3.43

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รองลงมาคือรู้สึกว่าการบริหารงานได้ดี และลำดับสุดท้ายคือผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน รองลงมาคือองค์กรมีเครื่องมือ อุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้ายคือภายในหน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน รองลงมาคือบุคลากรในองค์กรเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น และลำดับสุดท้ายคือ มีการติดตามงานที่ทีมร่วมกันปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา

2.4 ด้านความผูกพันกับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือมีความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและมีความรู้สึกว่าการเปรียบเสมือนบ้าน รองลงมาคือตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรจนเกษียณอายุ และลำดับสุดท้ายคือไม่รู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต

2.5 ด้านบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณารายด้านลำดับแรกคือรู้สึกว่ามีตำแหน่งหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ย เป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือเห็นด้วยกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และลำดับสุดท้ายคือพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ระยะเวลาที่รับราชการส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ ซึ่งจากการศึกษา สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่รับราชการของบุคลากร สำนักงานประมาณ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคิดว่าระดับผลการประเมินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 อัตราเงินเดือนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ ซึ่งจากการศึกษา สรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนของบุคลากร สำนักงานประมาณ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานเกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด คิดว่าระดับผลการประเมินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 ความผูกพันกับองค์กร การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ ซึ่งจากการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) ความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร สำนักงานประมาณ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน คือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานจนสำเร็จ สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าสามารถบริหารงานได้ดี สามารถทำงานสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ สามารถใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานเกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด คิดว่าระดับผลการประเมินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานประมาณ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน คือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานจนสำเร็จ สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าสามารถบริหารงานได้ดี สามารถทำงานสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ สามารถใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานเกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด คิดว่าระดับผลการประเมิน

งานอยู่ในระดับที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

3) สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน คือ พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานจนสำเร็จ สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าสามารถบริหารงานได้ดี สามารถทำงานสำเร็จตามแผนที่ตั้งไว้ สามารถใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานเกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด คิดว่าระดับผลการประเมินงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ และได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานประมาณ สำนักงานกฤษฎามนตรี โดยที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ซึ่งผลการศึกษาสามารถสรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.82 โดยมีปัจจัยลำดับแรกคือด้านผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ในส่วนของสามารถยอมรับและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ในส่วนของมีความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรและมีความรู้สึกรักองค์กรเปรียบเสมือนบ้าน และปัจจัยลำดับสุดท้ายคือด้านบุคคล ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่เป็นตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) (Abraham Maslow อ้างถึงใน สุชาติ อยู่สุข, 2547) ได้กำหนดทฤษฎีการจูงใจที่มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ความต้องการทางด้านสังคม (Affiliation or acceptance Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem or Status Needs) และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Need for Self-actualization or Self Realization) เป็นต้น สอดคล้องกับที่คูเปอร์ (Cooper, 1958) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ทำงานที่สนใจ มีอุปกรณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่เหมาะสม ได้รับความสะดวกในการไปและกลับที่พัก ได้ทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่พอใจและที่เดสซี (Deci, 1972) ได้เสนอแนะไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความต้องการเขาจะต้องตั้งเป้าหมายที่เขาเชื่อว่าจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในความต้องการของเขา ดังนั้นคนแสดงพฤติกรรมก็เพราะต้องการให้เป้าหมายสำเร็จ เป้าหมายอาจเป็นระยะสั้น เป้าหมายระยะยาวจะมีผลต่อพฤติกรรมปัจจุบัน คือบุคคลจะตั้งเป้าหมายระยะสั้นขึ้นทันทีที่จะนำไปสู่เป้าหมายระยะยาว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนคร ยะลา ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันต่อองค์กร 2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และ 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่ดี ต่อองค์กร

2. ระยะเวลาที่รับราชการของบุคลากร อัตราเงินเดือนของบุคลากร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และความผูกพันกับองค์กร การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานงบประมาณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจโดยรวม วุฒิการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน แรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รจนา ช่วงกระจ่าง (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) จากพนักงานในสำนักงานใหญ่ 248 คน สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอนาคต ความสำเร็จของงาน การได้ยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ที่นัยสำคัญระดับ 0.01 และ .01 เช่นเดียวกับ ปัจจัยค่าจ้าง เรื่องสภาพการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนความมั่นคงนโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติสร พูลสุวรรณ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยง กับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อิตาซี โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นงานที่ให้กับบุคลากรแต่ละท่านควรเหมาะสมกับคุณวุฒิและวัยวุฒิ
2. ควรมอบหมายงานใหม่ๆ ให้บุคลากรรับผิดชอบบ้าง เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้รู้สึกสนุกกับการปฏิบัติงานใหม่ๆ
3. ควรจัดทัศนศึกษา / ดูงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เพื่อสร้างความสามัคคี เพื่อให้เวลาบุคลากรมีปัญหาส่วนตัวหรือภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือกันได้
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนโยบายให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงออกและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับนโยบายทางการบริหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปต้องใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รจนา ช่วงกระจ่าง. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติ อยู่สุข. (2547). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวรรณ ลีละเชษฐกุล. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล
- อดิสร พูลสุวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อิตาซีโกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Cooper. (1958). How to supervise people. New York: McGraw - Hill Book
- Deci, E. L. (1972). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self- determination of Behavior. New York: Plenum.

