

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงาน
ของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Work Motivation Factors and job effectiveness
of Accountant and Finance officers in Mahasarakham University

นริศรา แดงเทพิ์*

Narisara dangtepho*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 92 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานโดยรวม

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประสิทธิผลการทำงาน นักวิชาการเงินและบัญชี

* นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Accountants and Finance Officers, Mahasarakham Business school, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this research was to examine the relationship between work motivation factors and job effectiveness of accountant and finance officers in Mahasarakham University. This study used a questionnaires for collecting data from 92 accountant and finance officers in Mahasarakham University. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regressions analysis. The results of research indicated that work motivation factor in term of achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement had a positively relative relationship with job effectiveness.

Keywords: Work Motivation Factor, Job Effectiveness, Accountant and Finance Officers

1. บทนำ

จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสังคม เศรษฐกิจ และภายใต้การแข่งขันทางด้านธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น การที่องค์กรจะยืนหยัดอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขันของโลกที่ไร้พรมแดน ปัจจัยที่สำคัญในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สุทธภา ตรีชานนท์, 2559)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Factor) เป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (คำจัน ลอวันไซ, 2560) โดยปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะปัจจัยจูงใจจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคลากรมีพลัง และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการทำงาน ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มีความมานะ อดทน ไม่ย่อท้อกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น เช่น บุคลากรในองค์กรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง หากทำงานไม่สำเร็จ ก็จะพยายามค้นหาสิ่งที่มีผิดพลาดและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่กำหนดไว้ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน (Herzberg, 1959) ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ประสิทธิผลการทำงาน (Job effectiveness) เป็นความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ขวัญดาว เกตุมณี, 2560) ประสิทธิผลการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการนำเทคนิคหรือวิธีการต่างๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อช่วยสร้างผลงานให้ได้ในปริมาณมาก

และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจของบริหาร รวมทั้งยังสามารถลดต้นทุนการดำเนินงาน และลดเวลาการทำงานให้น้อยลง (สมใจ ลักษณะ, 2552) ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2550) ดังนี้ ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Working) และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (Standardized Works)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถาบันการศึกษารัฐที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาทุกระดับ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อให้เกิดบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสร้างผลผลิตจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม ด้านให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) ซึ่งการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยต้องอาศัยพนักงานในมหาวิทยาลัยช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งรวมถึงพนักงานในกลุ่มของนักวิชาการเงินและบัญชีด้วย เพราะพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรและเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องรายงานข้อมูลทางการเงินและการบัญชีให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีและต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในกลุ่มของนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อให้พนักงานได้มีความตั้งใจปฏิบัติงาน จนทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

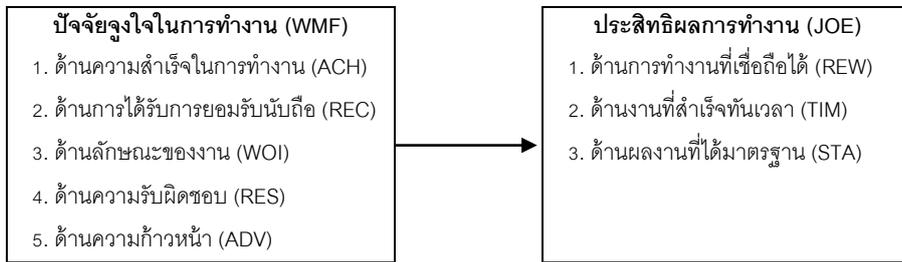
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย องค์กรสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นข้อมูลในการกำหนดหน้าที่งาน ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับลักษณะของงานและมาตรฐานคุณภาพของงาน รวมถึงเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานที่ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพประกอบ 1

โมเดลการวิจัยปัจจัยจุดใจในการทำงานและประสิทธิผลการทำงาน



2.1 ปัจจัยจุดใจในการทำงาน (Work Motivation Factor)

ปัจจัยจุดใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยจุดใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน (Herzberg, 1959) ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.1.3 ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง การได้รับงานที่มีความน่าสนใจที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับการฝึกอบรม รวมถึงศึกษาดูงาน

2.2 ประสิทธิผลการทำงาน (Job effectiveness)

ประสิทธิผลการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยประสิทธิผลการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2550) ดังนี้

2.2.1 ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Working) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการบันทึกรายงาน มีความเชื่อถือในข้อมูล ถูกต้องต่อเหตุการณ์ และมีความถูกต้องของผลงาน

2.2.2 ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) หมายถึง การทำงานที่มีความรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบัน และผลของงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้

2.2.3 ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (Standardized Works) หมายถึง คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี โดยองค์กรต้องมีการมอบหมายภาระงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตรงตามลักษณะของงาน รวมถึงต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสมมุติฐานไว้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย: ปัจจัยจิตใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 118 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 92 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงานคณะ/วิทยาลัย/บัณฑิต สังกัดหน่วยงานกอง สังกัดหน่วยงานสำนัก/สถาบัน และสังกัดหน่วยงานโรงเรียน

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน และการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและการได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีอำนาจในการตัดสินใจ การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และการทำงานด้วยความรอบคอบ และด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการฝึกอบรม และการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 13 ข้อ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานที่น่าเชื่อถือ จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการบันทึกรายงาน การนำเสนอข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีความถูกต้อง ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานที่มีความรวดเร็ว

และผลของงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน จำนวน 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับคุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ มีความถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.3 คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยทำการทดสอบกับนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค (Item – total Correlation) ซึ่งปัจจัยจุดใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5540 – 0.7790 และประสิทธิผลการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5190 – 0.7920 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งปัจจัยจุดใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8740 – 0.9230 และประสิทธิผลการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8650 – 0.9110 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้ โดยระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับดี ดังนั้น แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างปัจจัยจุดใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ JOE} = \beta_0 + \beta_1 \text{ACH} + \beta_2 \text{REC} + \beta_3 \text{WOI} + \beta_4 \text{RES} + \beta_5 \text{ADV} + \epsilon$$

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของปัจจัยจุดใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	JOE	ACH	REC	WOI	RES	ADV	VIFs
\bar{X}	4.30	4.21	4.26	4.25	4.31	4.27	
S.D	0.47	0.52	0.58	0.58	0.49	0.57	
JOE	–	0.737*	0.930*	0.898*	0.851*	0.913*	
ACH		–	0.663*	0.620*	0.763*	0.638*	1.068
REC			–	0.772*	0.727*	0.741*	4.253
WOI				–	0.665*	0.756*	1.505
RES					–	0.699*	2.364
ADV						–	3.196

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานโดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.737 - 0.930 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา พบว่า ปัจจัยจุดใจในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ

Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.068 – 4.253 แสดงว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับ Black (2006) ได้เสนอว่าค่า VIF ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาการร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการทำงานโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิผลการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.713	0.126	5.653*	< 0.0001
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ACH)	0.148	0.054	2.743*	0.007
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	0.261	0.081	3.238*	0.002
ด้านลักษณะของงาน (WOI)	0.250	0.051	4.875*	< 0.0001
ด้านความรับผิดชอบ (RES)	0.308	0.066	4.675*	< 0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.166	0.075	2.229*	0.028
F = 204.551 p < 0.0001 Adj R ² = 0.918				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานโดยรวม เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่องค์กรต่างคาดหวังให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงทำให้นักวิชาการเงินและบัญชีทำงานอย่างเต็มที่ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน รวมถึงมีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอฮานี ฮีมมิหนะ (2559 : 95) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความเอาใจใส่ ทุ่มเทต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีการเสียสละเวลานอกเหนือจากเวลางาน เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามแผนการปฏิบัติที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรธน บุญฤทธิ์ (2558 : 99) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากความสำเร็จในงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ทันท่วงที และมีคุณภาพ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานโดยรวม เนื่องจากได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ถือเป็นกำลังใจสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชมชาย ศิวะโกเศศ (2560 : 10) พบว่า ปัจจัยจุดใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้มาใช้บริการ จึงทำให้รู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้น เป็นเกียรติและเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของเกษตรกรโดยตรง จึงทำให้ต้องตั้งใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรคก็จะพยายามทำงานให้สำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำจัน ลอวันไซ (2560 : 90-91) พบว่า ปัจจัยจุดใจในการดำเนินงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ในการดำเนินงาน เนื่องจากในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องเกิดจากการที่บุคลากรทำงาน อย่างเต็มที่ และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้าน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า การมีส่วนร่วมในองค์กร การปรับตัวและการพัฒนาเพื่อดำรงอยู่

ปัจจัยจุดใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผล การทำงานโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เป็นลักษณะงานที่มีความท้าทายและต้อง ปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบ รวมถึงมีความเกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จึงทำให้นักวิชาการเงินและบัญชี ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและ ต้องใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร กุมภักดี (2560 : 108) พบว่า แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานได้มอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานที่รับผิดชอบและได้รับทราบถึงจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะปฏิบัติงานนั้นๆ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดี และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รชานี หีมมิหน๊ะ (2559 : 95) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดขอบเขตของงานในความรับผิดชอบของพนักงาน อย่างชัดเจน ลักษณะงานที่มอบหมายให้พนักงานปฏิบัติตรงกับวุฒิการศึกษา รวมถึงหน่วยงานได้ส่งเสริมให้พนักงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ

ปัจจัยจุดใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผล การทำงานโดยรวม เนื่องจากการให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับมอบหมายงานให้ดูแล และต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพราะการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชานี หีมมิหน๊ะ (2559 : 95) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับ ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีปริมาณของงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบจนทำให้ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรพน นบุญฤทธิ์ (2558 : 99) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากความรับผิดชอบในงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายงาน และงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ย่อมทำให้นักวิชาการปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย

สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภาพวรรณ ลีภัยเจริญ และคณะ (2559 : 256) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากความรับผิดชอบในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยเฉพาะความรับผิดชอบในความถูกต้องของงาน และปริมาณงานมีผลต่อคุณภาพในการให้บริการ ซึ่งงานบางอย่างที่มีความละเอียดหรือมีปริมาณมาก อาจจำเป็นต้องใช้เวลาและความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวม เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อพนักงานได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสในการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน จึงเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และได้ผลงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะชนก จันยัง และคณะ (2558 : 159) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานเป็นอย่างมาก เมื่อพนักงานในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำจัน ลอวันไซ (2560 : 90-91) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการดำเนินงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงาน เนื่องจากบุคลากรในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน และเกิดประสิทธิภาพของการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ในการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่มีใ้ปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ การวางแผน การปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระอื่นๆ จะมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานหรือไม่ เป็นอย่างไร และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.1.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปนอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

5.1.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลการดำเนินงาน กับกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีปัจจัยจูงใจในการทำงานและประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร รวมถึงองค์กรจะได้มีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ

5.2 ประโยชน์ในการวิจัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการทำงานในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพ

ที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยมหาวิทยาลัยต้องมอบหมายภาระงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการเปิดโอกาสให้นักวิชาการเงินและบัญชีที่สามารถแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุนให้นักวิชาการเงินและบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6. สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีบทบาทและความสำคัญในการช่วยสร้างประสิทธิผลการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และจะได้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร ภัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 6 (3) : 175 – 183
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). *คัมหมาศึกษา*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, จาก www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร.
- ขวัญดาว เกตุมณี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คำจัน ลอวันไซ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชมชาย ศิวะโกเศศ. (2560) *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 17 (1) : 1 – 16
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. ค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>.
- รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). *ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตน์ชนก จันย้ง ดารณี พิมพ์ช่างทอง และรัชดา มิตรสมหวัง. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. *รวมสาร*. 13 (1) : 149 – 161

- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สิริกร กุ่มภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษาอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ropic. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ วิลารักษ์ อ่อนสีบุตร และชดกามาศ พลศรี. (2559). *แนวทางการยกระดับคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานได้จากปัจจัยด้านชาวนี อารมณ์ และแรงจูงใจในการทำงาน*. งานวิจัย อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุทธภา รัตริชานนท์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. *วารสาร มทร.อีสาน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 3 (1) : 67 – 79
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making*. 4 th ed. USA : John Wiley & Son.
- Herzberg, W.H. (1959). *The Motivation to Work*. New York : McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., (1978). *Psychometric theory*. 2 nd ed. New York : McGraw-Hill.