

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

Job Motivation of Accounting Staff of Subdistrict Administrative Organizations in UdonThani province

อภาสสิริ ชามะรัตน์, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักรักษ์^{*} สุคนธ์ เครือน้ำคำ^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ระดับสายผู้บริหาร และระดับสายผู้ปฏิบัติ จำนวน 181 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีพบว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน และการยอมรับนับถือและด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปาน

^{*} นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{**} อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

กลาง 2.เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อายุราชการ พบว่า เพศ และระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี

ABSTRACT

This research was aimed to study factors affecting job motivation of accounting staff in Subdistrict Administration Organizations (SAOs) in Udon Thani province, and to compare their levels of job motivation with reference to their demographic characteristics. Samples included 181 accounting staff, either in management or operational level, of subdistrict administrative Organizations in Udon Thani province using questionnaire technique in collecting data, and statistical analysis tools in use included percentage, frequencies, means, standard deviations, T-test and F-test.

Findings revealed the following: 1. Regarding factors affecting levels of job motivation among accounting staff of SAOs in UdonThani province in general, it was found that job motivation, in both terms of motivators and hygiene factors, was found to be at a high level. Considering each aspect, all 5 motivators were found to be at a high level, and their ranks in descending order were job achievement, work itself, advancement, responsibility, and recognition. There were 5 hygiene factors found to be at a high level, and their rank in descending order were security, interpersonal relationship, policy and administration, supervision, and work conditions, while salary was found to be at a moderate level. 2. Regarding the comparison of levels of job motivation among accounting staff of SAOs in UdonThani province classified by their demographic characteristics, which were genders, age range, education level, job position and years of service, it was found that levels of job motivation among those of different genders and education levels in general were not different, while levels of job motivation varied among those of different age ranges, positions and years of service at significance level of 0.05.

Keywords: Job motivation, accounting staff

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะที่แตกต่างกัน ซึ่งมนุษย์แต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลา อย่างที่ไม่มีที่สิ้นสุด องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร จึงควรให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนางานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างเต็มที่นั้น ต้องใช้กลยุทธ์จิตวิทยา หรือต้องใช้อย่างไร ซึ่งแรงจูงใจมีความจำเป็นและสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ ทุกองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก และไม่คิดหนีงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง เป็นต้น สำหรับระบบการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ถูกกำหนดให้ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด เช่น การปฏิบัติงานทางการเงิน การคลัง จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 การจัดทำรายงาน

ทางการเงินจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกรมการปกครองว่าด้วยการบันทึกบัญชี การจัดทำทะเบียนและรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

ด้านการบัญชี เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายการรับหรือการจ่ายเงิน เกิดขึ้นทุกครั้งจะต้องมีการบันทึกรายการในสมุดเงินสดรับ สมุดเงินสดจ่าย บัญชีแยกประเภท ทะเบียนที่เกี่ยวข้องและจัดทำรายงานรับจ่ายเงิน ตลอดจนงบการเงินตามที่ระเบียบกำหนด เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปโดยถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงฐานะการเงินการคลัง เพื่อใช้ในการวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กองตรวจสอบระบบการเงินบัญชีท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ยกตัวอย่างกรณีข้อบกพร่องที่ตรวจพบ ด้านบัญชี ซึ่งจากการตรวจสอบการจัดทำบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่าการบันทึกบัญชีสมุดเงินสดรับ สมุดเงินสดจ่าย บัญชีแยกประเภท และทะเบียนที่เกี่ยวข้องไม่เป็นปัจจุบันหรือจัดทำไว้แต่ไม่ได้จัดทำตามแบบที่กำหนด เนื่องจากกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่จัดทำบัญชีและงบการเงินให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน นอกจากจะเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และหนังสือสั่งการของทางราชการแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาตรฐานของการบัญชีถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับดูแล และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารท้องถิ่นตัดสินใจในการอนุมัติ อนุญาต เพื่อบริหารกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ (คู่มือการปฏิบัติงานและการตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงิน และการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557, หน้า 26, 28)

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดข้อบกพร่องน้อยที่สุด ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้อมูลทางบัญชีที่ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน มีผลต่อระบบการบันทึกบัญชีที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลต่อข้อมูลทางการเงิน ซึ่งใช้ในการบริหารงบประมาณ การวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี” เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอันจะทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่มีการบันทึกบัญชีที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ถูกต้อง ครบถ้วน ตามแบบที่กำหนด และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีระดับสายผู้บริหาร และระดับสายผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 327 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี

ระดับสายผู้บริหาร และระดับสายผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 181 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในธีรฤทธิ เอกะกุล, 2543)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อายุราชการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงานและความมั่นคงในงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลคือระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าและดัดแปลงจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดระดับความคิดเห็น แบบลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. การสร้างเครื่องมือ

1) ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามคำศัพท์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบ และข้อคำถาม

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 45 ชุด นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ภายในตามวิธีของ Cronbach (1974) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ผลการวิเคราะห์ .980

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามส่งไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับภายใน 7 วันนับแต่วันได้รับแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในกรณีแบบสอบถามไม่ตอบกลับมาภายในระยะเวลาที่กำหนดจากนั้นผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความเรียบร้อยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) T-test , F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสายปฏิบัติ และมีอายุราชการ 5 – 10 ปี

แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน

และแรงจูงใจในด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 รวม 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และไม่แตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 รวม 4 ด้าน คือ ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

4. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05ทุกด้าน

5. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 รวม 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และไม่แตกต่างกัน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

อภิปรายผล

จากการผลการศึกษาที่ได้ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยรวมทั้งสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานที่มีความมั่นคงในอาชีพทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้รับคำชมเชยและแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยองค์กรมีการสนับสนุนพัฒนาความรู้ ทักษะในงาน เช่น การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ประกอบกับการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และที่สำคัญ ผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ และก่อให้เกิดแรงจูงใจต่อการ

ปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันหากผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นที่ชัดเจน และมีการชมเชยและแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ยิ่งจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ อันส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอรัลด์เบอร์ก (Frederick Herzberg)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาประสบความสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิติยา เสนะวงษ์ (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน

ความมั่นคงในการทำงาน 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภพ อะมริต (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอรส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอรส์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ความพึงพอใจในการระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ด้านนโยบายการบริหาร

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีด้านเงินเดือน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน การพิจารณาปรับเงินเดือนไม่เหมาะสม

กับผลงาน อัตราเงินเดือนที่บุคลากรได้รับอยู่ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและสภาพเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ คือ เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวไม่เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ จันทน์หอม และสิทธิชัย ตันศรีสกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขต กาศสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขต กาศสินธุ์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จ ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ เกือบ และศิริไล กุลทรัพย์ศุทรา (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

2. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

จังหวัดอุดรธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2.1 เพศ และระดับการศึกษา ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต จังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลและงานที่ได้ปฏิบัติ โดยอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิทยา เสนะวงค์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M ซึ่งผลวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และศิริไล กุลทรัพย์ศุทรา (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และโชติการะไล (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการ ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การ

บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เกิดจากลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ต้องอาศัยความถนัด การใช้ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิทยา เสนอวงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือนและสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือนและสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน และ ภูมรินทร์ ทวีขศรี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน บริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบล เมนูแฟคเจอร์ริง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกัน มีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้งานที่รับผิดชอบและได้มอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์สามารถแก้ปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงาน และมีความรู้ลึกพอใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

2) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ควรพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถกับตำแหน่งงาน มีการปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม ให้บุคลากรมีความพอใจกับผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับให้เหมาะสมแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก และนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะสามารถรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระไล. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นรินทร์ จันทร์หอม และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน**
สังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. วารสารการเมืองการปกครอง, 4(2), 367-368.
- ภุมรินทร์ ทวีศรี. (2554). **ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริษัท**
พรอคเตอร์แอนด์ แกมเบลล์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริไฉ กุลทรัพย์ศุทรา. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอทเอเนยี**
เนียร์ (1964) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- อติตยา เสนะวงศ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับ**
หัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. บัณฑิตวิทยาลัย
การจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมรภพ อะมริต (2552). **การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตร**
มอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย.