

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี
กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Efficiency in Auditing Performance

A Case Study of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok

พิชญ์สุภา กุลวัฒนาพันธ์

สาขาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pitsupa kunvvatnapan

E-mail: pitsupa.kunv@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี กรณีศึกษาสำนักงานสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการและพนักงานผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบบัญชี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและพนักงานผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุน้อยกว่า 31 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยรางวัลรักษา ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิ

ภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นนอกเหนือจากด้านที่กล่าวให้มากขึ้นเช่นควรส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the personal factors affecting the efficiency in auditing performance under a case study of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok, 2) to study job motivation factors affecting the efficiency in auditing performance under a case study of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok, 3) to study the efficiency in auditing performance under a case study of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok.

The population of this study was 300 civil servants and audit personnel in Bangkok Metropolis. A research instrument was a questionnaire asking data about personal factors, job motivation, and efficiency of auditing performance. Data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing for personal factors was conducted using t-test and One-Way ANOVA, while job motivation factors were analyzed by using Multiple Regression Analysis with a given statistical significance level of 0.05.

The results of this research indicated that most of the respondents were female, less than 31 years old, single, graduated with a bachelor's degree, earned average monthly income of 20,001 -30,000 baht, worked as a civil servant in practitioner level, and worked for 1-5 years. Moreover, different personal factors indifferently influenced the efficiency in auditing performance. In contrast, job motivation factors including recognition, work nature, responsibility, as well as maintenance factors including policy and regulations, and job security influenced the efficiency in auditing performance with a statistical significance level of 0.05. The findings implied that State Audit Office of the Kingdom of Thailand should consider and emphasize on other aspects of job motivation beyond those mentioned earlier. For example, the relationship between co-workers and the relationship between employee and supervisor should be promoted.

บทนำ

งานตรวจสอบบัญชี/การสอบบัญชี ถือเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบและแสดงความเห็นต่อความถูกต้องตามควรของงบการเงิน โดยผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีจะมีความรับผิดชอบโดยจะต้องปฏิบัติงานตรวจสอบให้อยู่ในระดับมาตรฐานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่นักลงทุนหรือผู้ใช้งบการเงินจะได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุน

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่สอบบัญชีเรียกว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีเรียกว่า เจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดิน (General Accounting Office Auditor: GAO) (นิพนธ์ เห็น โชคชัยชนะ, ศิลปพร ศรีจันเพชร 2556, หน้า 2-5) ซึ่งการบริหารงานของสำนักงานการตรวจเงิน

แผ่นดินมุ่งเน้นการเป็นที่ยอมรับในระดับสากลมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน โดยดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2562-2565 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561, หน้า 41) ซึ่งตามมาตรา 91 กำหนดให้ผู้ว่าการต้องตรวจสอบงบการเงินที่หน่วยรับตรวจของรัฐส่งให้ตรวจสอบให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ หรือตามที่ตกลงกับกระทรวงการคลัง แล้วแจ้งผลการตรวจสอบงบการเงินไปยังหน่วยรับตรวจ ซึ่งถือเป็นปีแรกที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยมีข้อบังคับที่ต่างจากเดิมคือเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบรายงานการเงินคือเจ้าหน้าที่ตรวจสอบต้องดำเนินการตรวจสอบพร้อมทั้งออกรายงานการเงินให้แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลา และหากดำเนินงานไม่แล้วเสร็จตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบจะมีโทษทางวินัย แต่เนื่องจากงานด้านการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นหน่วยงานที่ต้องทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของรัฐของหน่วยรับตรวจทั่วประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบทุกคนในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

จากสภาพปัญหาที่กล่าวข้างต้นการที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้และเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดได้นั้นเพื่อไม่ให้เกิดโทษทางวินัย สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารงานบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยคำนึงถึงปัจจัยแรงจูงใจ เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสอบบัญชีของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเป็นอย่างมาก เพราะหากเจ้าหน้าที่ตรวจสอบมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตรวจสอบย่อมส่งผลให้ผลงานทางด้านการตรวจสอบดีและมีประสิทธิภาพตามมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ทัศนศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอบบัญชี
2. ขอบเขตด้านประชากร ข้าราชการและพนักงานตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุของสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนประชากร 924 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่ มิถุนายน 2562 ถึง ตุลาคม 2562

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

นิทสัน สิริ โขติรัตน์ (2559, หน้า 138 - 139) กล่าวว่าไว้ดังนี้ “เพศ” จะมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ ทำ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย “อายุ” อาจจะมีผลต่อการทำงาน ไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับ ระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก และจะพอใจไม่ ชอบเปลี่ยนงาน “ระดับการศึกษา” จะมีผลต่องานวิจัยไม่เด่นชัดมากนัก แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่หรือไม่ “รายได้เฉลี่ยต่อเดือน” ถ้าเป็นเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพทำ ให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา งาน ดังนั้นผู้มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ มีเงินเดือนต่ำ “ประสบการณ์ในการทำงาน” เมื่อบุคคลทำงานมานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นมากขึ้น จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือพอใจในงานใหม่ที่ใกล้เคียงประสบการณ์เดิม

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

สมคิด บางโม (2562, หน้า 172) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือเป็นภารกิจที่ สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะเป็นหลักรสำคัญที่กระตุ้นพนักงานให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน โดยจะต้องเป็นมาตรการ ที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บุคลากรเพียงบางส่วนได้รับประโยชน์ไม่ใช่ทุกคน เพราะถ้าหากทุกคนได้รับประโยชน์ มาตรการ นั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้เกิดการทำงาน โดยปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่เห็น ตรงกันว่าพนักงานเป็นผู้มีชีวิตจิตใจ ต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการ เพิ่มค่าจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน และ เสริมกิจกรรมหลายๆอย่างเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วย

คำนำช อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 63- 66) ได้กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อ พฤติกรรมต่างๆของบุคคล เนื่องจากสามารถผลักดันให้บุคคลสามารถกระทำกิจกรรมงานใดๆ ได้สำเร็จ กล่าวได้ ว่า แรงจูงใจ เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมซึ่งคนที่มีความจูงใจสูง จะใช้ความ พยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายได้สูง ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย ความพึงพอใจ ชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจ หรือค่าตอบแทนต่างๆ เป็นต้น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง แรงขับก็จะลดลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ประเภท

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ “เป็นแรงจูงใจภายใน” ที่ถูกกระตุ้นจากลักษณะภายในของงานภายในตัวบุคคลที่มองเห็นค่าจากการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในขั้นสูงต่อไป การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ “เป็นแรงจูงใจภายนอก” ซึ่งไม่ใช่แรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ดีกับงาน หรือหากตัดปัจจัยนี้ออกไปก็จะเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เงื่อนไขในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ฐานะหรือตำแหน่ง นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์ของบุคคลร่วมงาน สภาพงานที่ท้าทายความสามารถ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพ

กล่าวหาญ ฌ น่าน (2559, หน้า145) ซึ่งมีเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1. ด้านคุณภาพ ซึ่งเป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานว่ามี การปฏิบัติงานที่ดี มีความถูกต้อง ซึ่งการวัดด้านคุณภาพมีรูปแบบเป็นนามธรรม ยกต่อการวัดผล จึงสร้างเกณฑ์วัดมาตรฐานให้อยู่ในเชิงปริมาณ เช่น อัตราเปอร์เซ็นต์ความผิดพลาด
2. ด้านปริมาณ ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงผลงานว่ามีจำนวนมาก/น้อย สร้างเกณฑ์วัดในรูปปริมาณ เช่น จำนวนผลงาน ปริมาณงานที่เสร็จ
3. ด้านระยะเวลา เป็นการพิจารณาว่ามีการสร้างผลงานได้เร็ว/ช้าเท่าใด เป็นเกณฑ์ที่ทำให้องค์กรมั่นใจที่จะได้ผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลา
4. ต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถประหยัดการใช้ทรัพยากร ต้นทุน วัสดุ และอุปกรณ์ในองค์กรได้หรือไม่ เช่นการลดของเสีย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลจิรา ปลิวจันทิก (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน 2 ปัจจัย คือด้านการศึกษาและตำแหน่งงาน และปัจจัยลักษณะบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมชาย รักษกุลวิทยา (2552) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย และด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ต่างกัน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน คือความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอิทธิพลโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคง ก้าวหน้าในงานมีนัยสำคัญที่ 0.048

ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจหน้าที่ การมีส่วนร่วมในงาน โอกาสในความก้าวหน้าและลักษณะของงานที่ทำท่าย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในรูปแบบของงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิจัย กรณีศึกษาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามาเน ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 280 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 280 ตัวอย่าง

เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, รายได้ต่อเดือน, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นจำนวน 7 ข้อ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร รายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาเป็นจำนวน 33 ข้อมีองค์ประกอบดังนี้ บัณฑิตจูงใจได้แก่ความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนบัณฑิตข้าราชการ ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานครรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาจำนวน 4 ข้อมีองค์ประกอบดังนี้ คุณภาพการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่เสร็จตามแผน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย/ต้นทุนการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้คำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลในด้านต่าง ๆ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยคำนวณและใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างของบัณฑิตส่งบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาความต่าง t-test และ One way ANOVA

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป คือตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 ตัว(บัณฑิตแรงจูงใจในการทำงาน) สัมพันธ์กับตัวแปรตาม(ประสิทธิภาพ)ซึ่งเป็นการบ่งบอกขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร (ศศ.ดร. สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, หน้า195)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์บัณฑิตส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 73 มีช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงานข้าราชการระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ทำงาน(เฉพาะการทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) ระยะเวลา 1-5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์บัณฑิตแรงจูงใจในการทำงานได้แก่บัณฑิตจูงใจและบัณฑิตข้าราชการ

พบว่าบัณฑิตแรงจูงใจในการทำงานทั้งบัณฑิตจูงใจ 5 ด้านและบัณฑิตข้าราชการ 6 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก(\bar{X} =3.75) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าบัณฑิตจูงใจส่วนใหญ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (\bar{X} =4.12) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ(\bar{X} =4.09) ด้านความสำเร็จในงาน(\bar{X} =3.95)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.91$) และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.37$) ส่วนปัจจัยชำระรักษาส่วนใหญ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.78$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.71$) ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ($\bar{X}=3.63$) และระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.33$) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}=3.24$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบบัญชี

พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจำนวนรายงานการเงิน/งบการเงินที่วางแผนไว้ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือข้อที่ 4 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=4.07$) ข้อที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีตามแนวทางการตรวจสอบซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานการสอบ ($\bar{X}=4.00$) ข้อที่ 2 ท่านปฏิบัติงานตามแผนงานสอบบัญชีให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.97$) และข้อที่ 5 ท่านสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากร/วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=3.93$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน 1

พบว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน 2

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ R^2 เท่ากับ .481 สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยชำระรักษา 6 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีได้ร้อยละ 48 ที่เหลืออีกร้อยละ 52 เกิดจากตัวแปร/สาเหตุอื่น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .694 ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ .462 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (S.E.) เท่ากับ .416 โดยตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังกล่าวตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีแตกต่างกัน

พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กุลจิรา ปลิวจันทิก (2556) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ สมชาย รัชกุลวิทยา (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ การศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจิตใจ ปัจจัยอนามัย และด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ไม่ต่างกัน และงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นัทศน์ สิริโชติรัตน์ (2559, หน้า 138-139) กล่าวว่าไว้ดังนี้ อายุ อาจจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาก และจะพอใจไม่ชอบเปลี่ยนงานซึ่งอภิปรายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะของการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการทำงานเป็นกลุ่มซึ่งในกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลาย โดยมี เพศหญิงและเพศชาย อายุที่ต่างกัน สถานภาพต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และมีการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบเป็นกลุ่มไม่ได้พิจารณาเป็นรายบุคคลจึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและกฎระเบียบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจภายในได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำหาย และปัจจัยแรงจูงใจ

ภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของ คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 63- 66) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล เนื่องจากสามารถผลักดันให้บุคคลสามารถกระทำกิจกรรมงานใดๆ ได้สำเร็จ เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย ความพึงพอใจ ชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจหรือค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งสอดคล้องเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2562, หน้า 172) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะเป็นหลักสำคัญที่กระตุ้นพนักงานให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน โดยจะต้องเป็นมาตรการที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บุคลากรเพียงบางส่วนได้รับประโยชน์ไม่ใช่ทุกคน เพราะถ้าหากทุกคนได้รับประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้เกิดการทำงาน โดยปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าต้องให้ความสำคัญกับสวัสดิการ เพิ่มค่าจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเสริมกิจกรรมหลายๆ อย่างเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วยซึ่งสอดคล้องเฉพาะด้านค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ไม่แตกต่างกัน จึงควรมีการกำหนดหน้าที่งานชัดเจนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและกฎหมาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ดังนั้นจึงควรสนับสนุนในแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น เช่น ด้านลักษณะงานสำนักงานควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทำทาสักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบมีการกำหนดระยะเวลาหรือกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีการดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อส่งผลดีกับประสิทธิภาพงานที่สูงขึ้น เช่น ด้านความก้าวหน้าควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอบรม/ศึกษาดูงาน ควรการจัดกิจกรรมในสำนักงานเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี เช่น ค่านิยมในการทำงาน สวัสดิการในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรขยายขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ประชากรทั้งในกรุงเทพมหานครและภูมิภาค และขยายไปยังส่วนงานอื่นในสำนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กล้าหาญ ณ น่าน .(2559).*การจัดการผลการผลการปฏิบัติงาน Performance Management*.กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน).
- กุลจิรา ปลิวจันทิก. (2556). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”.*การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ)*.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล .(2560).*การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร Organization Efficiency Increasing*. กรุงเทพฯ. บริษัท โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชซิ่ง จำกัด
- นิพนธ์ เห็น โชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร.(2556). *การสอบบัญชีและการให้ความเชื่อมั่น*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- นิทัศน์ ศิริ โชติรัตน์ .(2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นลพรรณ บุญฤทธิ.(2558).*ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.ค้นหามื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2562, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการจัดการ ศึกษาระยะ). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยธิดา กวินภัทรเวช.(2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*.ค้นหามื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2562, วารสารสหวิทยาการวิจัย : ฉบับบัณฑิตศึกษา.
- พัชรศิริ ชมภูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พยัค วุฒิรงค์. (2562). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ Ultimate Human Resource Management in the New Era*. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา วาดีเจริญ อธิวัฒน์ กาญจนวณิชย์กุล และ สมบัติ ทีฆทรัพย์. (2556).*การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*.กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน)
- สมคิด บางโม .(2562).*องค์การและการจัดการ Organization and Management* .กรุงเทพฯ :บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สมชาย รัชกุลวิทยา.(2552).*ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*.ค้นหามื่อ 21 กรกฎาคม 2562,การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต .มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.(2562).*ยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ.2562-2565)*. ค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.audit.go.th/th/ยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน-พศ-๒๕๖๒-๒๕๖๕>.

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน .(2561).พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2561.

ค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.audit.go.th/พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน-พศ-๒๕๖๑>.

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน .(2562).รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2559-2561. ค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.audit.go.th/th/report/audit>.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560).การวิจัยธุรกิจ.กรุงเทพฯ :บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด(มหาชน).

อัครเดช ไม้จันทร์.(2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง

เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.ค้นหาเมื่อ

วันที่ 29 กันยายน 2562, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.