

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

motivation affecting the performance of officials involved in the procurement
process of the Department of Primary Industries and Mining

ยุรนา โชคบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า SD ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จากงานวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยประเภทข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญสูงสุด แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การจัดซื้อจัดจ้าง

Abstract

This research aimed to study personal factors, motivation, and work efficiency levels of officials involved in the procurement process at the Department of Primary Industries and Mines. Data was collected through questionnaires from 233 respondents. The data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA (with LSD method for pair comparisons when differences were found), and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that most respondents were female, aged 31-40 years, with monthly salaries of 20,001-30,000 baht, bachelor's degree education, civil servant status, and 6-10 years of work experience. Personnel type, as a personal factor, significantly affected work efficiency at the .05 significance level, with civil servants showing higher efficiency than permanent employees and government employees. Overall work efficiency was rated at a high level, with work quality being the factor that officials prioritized the most. Motivation affecting work efficiency was also rated at a high level overall. For motivating factors, work achievement had the highest mean score, while among supporting factors, policy and administration had the highest mean score. The factors of job characteristics, policy and administration, work environment, and salary and benefits significantly affected work efficiency at the .05 significance level.

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Procurement

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคุ้มค่าต่อภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งนำไปสู่การตรากฎหมาย พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อกำหนดมาตรฐานกลางให้ทุกหน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติร่วมกัน โดยเน้นการเปิดเผยข้อมูล การแข่งขันอย่างเป็นธรรม และการป้องกันการทุจริต (สมาคมนักบริหารพัสดุแห่งประเทศไทย, 2560: หน้า 4-8)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับกฎหมายระเบียบ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และมีความระมัดระวังสูงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบต่อความรับผิดชอบทางกฎหมาย (สุกัญญา ศรีทับทิม, 2555; วรลักษณ์ วรณวิจิตร, 2551)

ในบริบทของ กรมอุตสาหกรรมการพัฒนาและการเหมืองแร่ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และโลหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนตามประกาศราชกิจจานุเบกษา (www.dpim.go.th) การดำเนินงานภายในกรมฯ ล้วนพึ่งพากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ขาดทักษะหรือความรู้เฉพาะด้าน ความซับซ้อนของขั้นตอน แรกกดดันจากการตรวจสอบ และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง

จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในกรมอุตสาหกรรมการพัฒนาและการเหมืองแร่ โดยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจในแต่ละด้าน ที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาโยบายให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพัฒนาและการเหมืองแร่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพัฒนาและการเหมืองแร่
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพัฒนาและการเหมืองแร่

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 233 คน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ ความปรารถนา หรือความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กร โดยแรงจูงใจนี้เกิดจาก ความพึงพอใจภายใน ความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน และการได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมและความมุ่งมั่นของบุคคล แตกต่างกันตามแรงผลักดันของแต่ละคน เป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ธนพิสิษฐ์ ดิษฐาวัฒนา (2563, อ้างถึงใน ภคพัฒน์ภูมิ ธรรมนันท์, 2566 บทความ หน้า 10) ชี้ว่าแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ในองค์กร ความมั่นคงในอาชีพ และผลตอบแทนที่เหมาะสม ขณะที่ ภคพัฒน์ภูมิ ธรรมนันท์ (2566) เน้นการมอบหมายงานที่มีความหมาย การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) (อ้างถึงใน ศิริบุญรัฐ สิทธิจักร, 2565) มาประยุกต์ใช้ในการวัดแรงจูงใจ นำปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ

ความรวดเร็ว และค่าใช้จ่าย (Plowman & Peterson, 1989) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เกิดการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลงานมีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน (จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ ,2566)

ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มผลลัพธ์ในการทำงานและยกระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมการเติบโตขององค์กร และเป็นรากฐานที่สำคัญ ของความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อ้างอิงจากทฤษฎีและแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989,p.325 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์,2556) ซึ่งครอบคลุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ใช้กับระบบการ ทำงานของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยใช้ปัจจัย 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านคุณภาพ ของงาน (Quality) 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) 3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน (Time) และ 4) ด้าน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัชร ย์สุนเทศ, ทศพร มะหะหมัด และจอมขวัญ ถิ่นใหญ่ (2562) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัด สมุทรปราการ พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยสำคัญที่สุดคือการได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา ความมั่นใจในองค์กร และความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยชี้ว่าการสร้าง แรงจูงใจที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนว ทางการพัฒนาแรงจูงใจในภาคราชการ.

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ คือ ระดับการศึกษา แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน และการบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการบริหารตามแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจและระบบบริหาร ที่ดีมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาคราชการ

ภาณุวัตร นิวันติ (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จำกัด โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงาน 288 คน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน, ชีวิตส่วนตัว, ความรับผิดชอบ, การยอมรับ, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสำเร็จ, ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า

พนักงานเทศหญิง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมุมมองของพนักงานสูงกว่ามุมมองของหัวหน้างาน

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2565) ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 340 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.367$) และด้านบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.323$) ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ถึง 32.7%

ศรินญภัฏ สิริจักร (2565) ศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($X = 3.90$) โดยปัจจัยจูงใจ ($X = 3.99$) และปัจจัยค้ำจุน ($X = 3.82$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($X = 3.94$) โดยปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, การเจริญเติบโต, และลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .408, .203, .155$) และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ถึง 78.90% ($R^2\text{Adj} = .789$) ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน, ลักษณะอาชีพ, และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์ได้ถึง 87.90% ($R^2\text{Adj} = .879$)

จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 โดยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน (นโยบายการบริหารงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ตำแหน่งงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ความมั่นคงในการทำงาน, ชีวิตส่วนตัว) และปัจจัยสร้างแรงจูงใจ 4 ด้าน (ความตระหนักในความสำเร็จ, โอกาสเจริญก้าวหน้า, ความรับผิดชอบ, ลักษณะงาน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในงานส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ปภาอร งามสมชล และ ทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยพบว่าระดับแรงจูงใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความก้าวหน้า, ความสำเร็จในงาน, และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว

ชณันรุจน์ เลิศอัครพัทธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และ กชกร เดชะคำภู (2567) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก, ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการ, และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 31.40 ($R^2 = 0.314$), โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

Dehghani, Gharooni และ Arabzadeh (2014) ศึกษาขีดความสามารถและพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในสำนักงานใหญ่ของประเทศอิหร่าน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน 165 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ

Ntisa (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการของมหาวิทยาลัยในแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง (ค่าสหสัมพันธ์ 0.442) ระหว่างตัวแปรทั้งสอง โดยปัจจัยต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนในการทำงานได้ 65.2% และพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศในการรับรู้โครงสร้างการศึกษาขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 233 คน ประเภทบุคลากรกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า SD ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อทดสอบสมมติฐานหรืออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร วาโร เฟิงส์วาล์ (2551, หน้า 246 อ้างถึงใน ตรินัญญัฐ สิทธิจักร 2565, หน้า 67) ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถามออนไลน์กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ จำนวน 233 คน เก็บรวบรวมข้อมูลตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม (Data Cleaning)
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี ระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยประเภทข้าราชการสูงกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญสูงสุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

การอภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพื้นฐานและการเหมืองแร่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ เงินเดือน การศึกษา และประสบการณ์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นประเภทของบุคลากร โดยเฉพาะ ข้าราชการ ที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งสะท้อนถึงผลของความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ สอดคล้องกับ ทฤษฎี Two-Factor Theory ของ Herzberg (1959) ที่ชี้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เช่น ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการเติบโต เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมสามารถยกระดับศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพื้นฐานและการเหมืองแร่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน เป็นปัจจัยที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) และ ศิริณัฐ สิริจักร (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ล้วนส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานในตนเองด้วยกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพื้นฐานและการเหมืองแร่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายใน (ปัจจัยจูงใจ) เช่น ลักษณะงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขณะที่แรงจูงใจภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) เช่น นโยบายการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการลดความไม่พึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) เช่นเดียวกับผลวิจัยของ ศิริบุญภักดิ์ สิทธิจักร (2565) และ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ที่พบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกมีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎี Two-Factor Theory ของ Herzberg (1959) ที่ชี้ว่า ปัจจัยภายใน (ปัจจัยจูงใจ) เช่น ลักษณะงาน มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ขณะที่ปัจจัยภายนอก (ปัจจัยค้ำจุน) เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริบุญภักดิ์ สิทธิจักร (2565) และ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ที่ระบุว่า ปัจจัยทั้งสองมีผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กรมอุตสาหกรรมการพื้นฐานและการเหมืองแร่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ จากผลการวิจัยพบว่า ประเภทของบุคลากร เป็นปัจจัยเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มข้าราชการมีประสิทธิภาพสูงกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในกลุ่มลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ให้เกิดความเท่าเทียมในโอกาส เช่น พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (career path) สำหรับลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ เพิ่มความชัดเจนในบทบาทหน้าที่
2. ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาและเพิ่มความพร้อมของทรัพยากรในการจัดซื้อจัดจ้าง ในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เหมาะสม เช่น อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่า
3. ข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจ การเพิ่มแรงจูงใจด้านลักษณะงาน เช่น ออกแบบงานให้มีความท้าทาย ชัดเจน และเหมาะสมกับทักษะ
4. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารเวลาและกระบวนการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเวลาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จะส่งผลต่อความต่อเนื่องและความสำเร็จของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยเฉพาะเมื่อต้องดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดของระเบียบราชการและกรอบเวลา โดยจะต้องปรับปรุงขั้นตอนการอนุมัติและเอกสารให้รวดเร็ว ใช้ระบบจัดซื้อ

จัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) อย่างเต็มประสิทธิภาพ และจัดอบรมเรื่อง Time Management ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) และภาวะผู้นำ ซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิภาพในระดับลึก
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อหาแนวโน้มร่วมและแตกต่างด้านแรงจูงใจและประสิทธิภาพ
3. อาจมีการวิจัยแบบ Longitudinal (ติดตามผลในระยะยาว) เพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงแรงจูงใจและประสิทธิภาพหลังการปรับนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (ไม่ปรากฏปี). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นจาก <https://www.dpim.go.th> เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2568

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่. (2568, กุมภาพันธ์). ข้อมูลบุคลากรของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ [เอกสารภายใน, ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล].

กรวิกา มีสามเสน และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2565). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 14(1), 41-60.

ชนันรจน์ เลิศอัครพัทธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และ กชกร เตชะคำภู (2567) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม Received คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น : ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (2567) : พฤษภาคม-สิงหาคม

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2551) การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 2. กภาพสินธุ์ ประสานการพิมพ์

ธนพิสิษฐ์ ดิษฐวัฒนา (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นางสาวจิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ (2566) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของ จรณทักษะในฐานะตัวแปรกำกับ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปภาอร งามสมชล และ ทรงวิทย์ เจริญกิจชนลาภ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม Received: May 08, 2022 Revised: August 13, 2022 Accepted: August 15, 2022 วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒

ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองบริหารงานคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 7(1), 51-63.

ภานุวัตร นินันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา เชียงใหม่, 7(4), 191-203.

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 24 ก (ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560). สมาคมนักบริหาร พัสตแห่งประเทศไทย, 2560: หน้า 4-8

ราชกิจจานุเบกษา. (2560, 2 ตุลาคม). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตสาหกรรม พื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 102 ก, หน้า 34.

วรลักษณ์ วรรณวิจิตร. (2551). ความพึงพอใจต่อการบริหารงานคลังและพัสดุ คณะ เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วัชร ยี่สุนเทศ, ทศพร มะหะหมัด และ จอมขวัญ ถิ่นใหญ่. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(3), 196-209.

วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ศรินญารัฐ สิทธิจักร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 12(2), 73-83.

สุกัญญา ศรีทับทิม. (2555). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556) ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและ กระบวนการยุติธรรม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

Dehghami, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education*. Retrieved from ۱۳۸۳ www.sciencedirect.com.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons New York.

Ntisa, A.A. (2015). *Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Invention, Absenteeism and Workperformance amongst academics with in South African Universities Of Technology. A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor Technologiae. Vaal University of Technology*.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin