

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)
FACTORS INFLUENCING THE WORK EFFICIENCY OF THE PERSONNEL
COMPTROLLER GENERAL'S DEPARTMENT (CENTRAL)

ปนัดดา จันทร์ป่า

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Panadda Chanpa

E-mail: panadda0807@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติอนุมาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ อายุราชการ/อายุงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน

มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยรวม คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน; บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

Abstract

The research has 3 objectives as followings: (1) To study the work efficiency of the personnel Comptroller General's Department (Central) (2) To compare the work efficiency of the personnel Comptroller General's Department (Central) classified by personal factors (3) To study the factors that influence the work efficiency of the personnel Comptroller General's Department (Central)

The sample group used in this research were government officials, permanent employees, government employees, and temporary employees who were currently working at the Comptroller General's Department (Central) And the overall are 302 individuals in this study. A questionnaire was used as the instrument for data collection. Data analysis for this research was divided into two parts which are: (1) Descriptive statistics using percentage, frequency, mean, and standard deviation (2) Inference statistics using t-test, One-Way ANOVA statistical analysis. If the analysis found any differences, they would be compared in pairs by LSD method and Multiple Regression Analysis.

The results of the research showed that (1) Work efficiency of the personnel Comptroller General's Department (Central), in general, turned out to be a high level regarding their opinions on each aspect such as time spent working, quality of work, and quantity of work respectively (2) Personal factors that included gender, status, education level, and salary rate dissimilarity have no difference in overall performance. But it was another story in term of years of service, working period and civil service working period, and difference in personal type. These factors affected more on the overall performance compared to the others. (3) Factors that influence the work efficiency of the personnel Comptroller General's Department (Central) were recognition factor, administrative policy, and the relationship with the people at work respectively.

Keyword: Factors Influencing the Work Efficiency; the personnel Comptroller General's Department (Central)

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการ “บุคลากร” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพนั้น เป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตก้าวหน้าได้ ดังนั้น การจะพัฒนาองค์กรให้มีความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น จะต้องเรียนรู้ที่จะสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพโดดเด่นอย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันภารกิจของกรมบัญชีกลางได้ขยายขอบเขตการดำเนินงานออกไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่น ททุ่มเทอย่างมากในการทำงาน ทั้งกระบวนการคิดและการปฏิบัติ อีกทั้งต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อตอบโจทยนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล ทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เมื่อการทำงานของกรมบัญชีกลางต้องเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับหลายภาคส่วน กรมบัญชีกลางจึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และการลดผลกระทบเป็นลำดับแรก โดยจะสร้างการรับรู้ และทำความเข้าใจ ประกอบกับการรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานของกรมบัญชีกลางสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และในการดำเนินงานของกรมบัญชีกลางจะสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วน การจะพัฒนาบุคลากรของกรมบัญชีกลางให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพนั้น จึงถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การพัฒนาองค์กรที่ดีต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่ต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชวราชการ/อาชุนาน ประเภทบุคลากร และเงินเดือน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นบุคลากรของกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งตามรายงานกำลังคนกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 1,220 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน

ด้านพื้นที่

หน่วยงานที่อยู่ในกรมบัญชีกลาง ถนนพระรามที่ 6 เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่มีนาคม 2563 - พฤษภาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
2. เพื่อให้บุคลากรนำข้อมูลที่ได้จากวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้ผู้ที่สนใจศึกษาวิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง มีหน้าที่ควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยกรมบัญชีกลางมีหน่วยงานทั้งหมดจำนวน 108 หน่วยงาน ประกอบด้วย ส่วนกลาง จำนวน 3 กลุ่มวิชาการ 18 กอง 1 ศูนย์ 1 สถาบัน 9 สำนักงานคลังเขต และส่วนภูมิภาค จำนวน 76 สำนักงานคลังจังหวัด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559: 15 - 16) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Peterson and Plowman กับแนวคิดของ Harring Emerson ว่าใกล้เคียง เพียงแต่ลดทอนบางข้อลง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพมี 4 ข้อ ดังนี้ (1) คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามมาตรฐาน ก่อเกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อองค์กรและสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ผลิต และผู้ใช้งานได้ (2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งควรมีการวางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ในการดำเนินการทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552 อ้างถึงในอัครเดช ไม้จันทร์ 2560: 20 - 21) กล่าวถึง ทฤษฎีของเฮอริซเชอร์กว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ หรือเห็นด้วยกับผลสำเร็จของงาน (3) ลักษณะงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (6) โอกาสเจริญในงาน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย (1) นโยบาย และการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ทำให้เห็นถึง นโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) สภาพการปฏิบัติงาน (4) สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

และผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ (5) เงินเดือนและความมั่นคง

Granholm (1988 อ้างถึงใน พัฒน์ศิกานต์ ศรีโกตะเพชร 2554: 19 - 20) ได้เสนอถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ปริมาณงาน (2) คุณภาพ (3) ทักษะความรู้ในงาน (4) ความน่าเชื่อถือ (5) มีความสร้างสรรค์ (6) ทศนคติในงาน (7) การสื่อสาร (8) การปรับตัว หมายถึงความสามารถในการปรับตัวที่ยืดหยุ่นอย่างรวดเร็วกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้แนวคิดใหม่ วิธีใหม่ และหน้าที่ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว (9) การตัดสินใจ (10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (11) การควบคุมดูแลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นริศรา ทองประเสริฐ (2558: 80 - 81) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558: 77) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า บุคลากรในบริษัทที่มีสถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พัฒน์ศิกานต์ ศรีโกตะเพชร (2554: 6 - 8, 116 - 119) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า นโยบายและการบริหาร คือ การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรที่มีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมของผู้บริหารในการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ณิชานันท์ เพ็ญศรี (2554: 52) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลไม่พบว่าสามารถใช้เป็นตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research) และรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปิด

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นบุคลากรของกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำนวน 1,220 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre - Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 % ของกลุ่มตัวอย่าง (แบบทดสอบ จำนวน 31 ชุด) เพื่อทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ต้องอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแจก QR Code ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกนผ่านระบบเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ เป็นจำนวน 302 ชุด เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนด จึงนำข้อมูลที่ได้ไปบันทึกตามรหัสและวิเคราะห์ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการทำศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statics) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงประมาณ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

(1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ จะใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุราชการ/อายุงาน ด้านประเภทบุคลากร และด้านเงินเดือน จะใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 302 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 128 คน มีสถานภาพโสด จำนวน 214 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 184 คน ส่วนใหญ่มีอายุราชการ/อายุงาน 1 – 10 ปี จำนวน 186 คน เป็นข้าราชการ จำนวน 182 คน และมีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10, \bar{X} = 4.05, \bar{X} = 3.94, \bar{X} = 3.94, \bar{X} = 3.91, \bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ ส่วนด้านสวัสดิการและผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่ต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ อายุราชการ/อายุงาน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยรวม คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ อายุราชการ/อายุงาน และประเภทบุคลากร ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) (โดยรวม) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีปริมาณสูงกว่า มาตรฐานที่กำหนด ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับแผนงานที่หน่วยงานกำหนด และปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ทองประเสริฐ (2558: 80) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ผลงานของท่านมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ผลงานของท่านมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ผลงานของท่านมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ผลงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยการใช้ทรัพยากรประเภทวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร จูติพงษ์ (2558: 76) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ผลงานของท่านเสร็จทันเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาท่านสามารถ แก้ไขปัญหาได้ทันกำหนดเวลา ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อประหยัดเวลาการทำงาน และท่านสามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถัย อินตะยศ (2557: 92) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ในท่าซาฟารี พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านเพศ บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560: 71) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา จูติกุณรัตน์ (2556: 87) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ด้านสถานภาพ บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560: 71) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านระดับการศึกษา บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณศ นุตรอำ (2558: 106) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านอายุราชการ/อายุงาน บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุราชการ/อายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณศ นุตรอำ (2558: 107) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิตาชิ เอลลิเวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.6 ด้านประเภทบุคลากร บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา วุฒิกุลรัตน์ (2556: 88) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันไฮน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2.7 ด้านเงินเดือน บุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา ทองประเสริฐ (2558: 81) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านนโยบายการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน คือ ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนศิกานต์ ศรีโกตะเพชร (2554: 119) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย เจริญสุข (2559: 108) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย พบว่า ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญกับการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Granholm ที่กล่าวว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า การปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวที่ยืดหยุ่นอย่างรวดเร็วกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้แนวคิดใหม่ วิธีใหม่ และหน้าที่ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

3.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศาสตราจารย์ ทองแรง (2557: 102) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3.6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฉันทานันท์ เพ็ญศรี (2554: 52) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่พบว่าสามารถใช้เป็นตัวแปรในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

3.7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญกับการทำให้ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน์ชนก จันยัง (2556: 95) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่า พนักงานในองค์กรพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อพวช.) ให้ความสำคัญกับเรื่องปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

กรมบัญชีกลางต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กรมบัญชีกลางควรจะสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือกัน หรืออาจให้การยกย่องชมเชยให้กำลังใจ และให้ความเชื่อใจกันและกัน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านนโยบายการบริหารงาน

กรมบัญชีกลางควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน กฎระเบียบ วิทยาลัยฯ พันธกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินงานภายในหน่วยงาน โดยมีการแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม และมีการสร้างความเข้าใจในนโยบายให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กรมบัญชีกลางประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

กรมบัญชีกลางควรมีการสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การให้พื้นที่บุคลากรได้ทำความรู้จักกัน การสร้างค่านิยมหน่วยงานให้เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อกัน การสร้างความร่วมมือ/การมีส่วนร่วมในองค์กร และการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการสื่อสาร และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น คอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น หรืออาจมีการจัดอบรมความรู้เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น แบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อให้การทำวิจัยเรื่องนี้มีผลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2561). รายงานประจำปีกรมบัญชีกลาง, 4.
กรมบัญชีกลาง. (2562). กำลังคนกรมบัญชีกลาง 2562, 16.

- ปัทมาพร ท่อชู. (2558). เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อ 4 เมษายน 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>
- ธาดา รัชกิจ (พื้นบ้าน). (2562). เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 4 เมษายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>
- นริศรา ทองประเสริฐ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดเพชรบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรทัย อินต๊ะยศ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ในท่าซาฟารี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ว่าที่ร้อยตรีอัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซไนน์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชเนศ บุตรอำ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามอิตาซี เอลลิเวเตอร์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พัฒนศิกานต์ ศรีโกตะเพชร. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ชาติชาย เจริญสุข. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย. การจัดการมหาบัณฑิต. สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณิชานันท์ เพ็ญศรี. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.