

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ในเขตกรุงเทพมหานคร
PERFORMANCE OF OFFICERS OF
THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND
IN BANGKOK

รุ่งนภา อินทร์แสง
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Rungnapha Insaeng
E-mail: runginsaeng@gmail.com
Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันและเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This study has three objectives : 1) To study the performance of officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok 2) To study the performance of officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok by Personal factors 3) to study working factors affect the work performance of officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok

This study used questionnaires to collect data from the sample group was 320 people including government officials, permanent staffs and government employees at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok. . The data were analyzed using statistical analysis of the frequency, percentage, average and standard deviation and hypothesis testing conducted by t-test, One-way ANOVA (F-test) Least Significant Difference (LSD) (using to compare a pair of variables in case of statistically significant difference found) and Multiple Regression Analysis

The hypothesis testing found that officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok of different age result in different overall performance. But different education level and years' experience of them did not result in different overall performance. Moreover, factors related to relationships with colleagues, knowledge and understanding of the work, stability progresses in duties, wages and compensation, acceptance and working environment affect the performance of officers of State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok.

Keywords; Performance

บทนำ

หน่วยงานภาครัฐหลาย ๆ หน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บริการของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสูง ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดให้มีการอบรมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นหน่วยงานของรัฐหน่วยงานหนึ่งที่เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ.2562-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การตรวจเงินแผ่นดินไว้ทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ 1) การยกระดับการตรวจเงินแผ่นดินให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล 2) การเสริมสร้างให้หน่วยรับตรวจรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ 3) การเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมดูแลรักษาเงินแผ่นดินและทรัพย์สินของรัฐ 4) การพัฒนาการบริหารจัดการ

จากยุทธศาสตร์ที่ 4 เรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการนี้ทางสำนักงานได้กำหนดวัตถุประสงค์ตัวชี้วัด กลยุทธ์และโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ทั้งหมด 4 ด้านได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพในการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์กร

ยุทธศาสตร์ในเรื่องการพัฒนาบริหารจัดการทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าจ้างและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเลือกศึกษาวิจัยผู้ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าจ้างและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,589 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 15 กุมภาพันธ์ 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 320 คน

ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลรวมถึงศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลในการงานและคำว่า การปฏิบัติ หมายถึงการดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพว่า หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรม ที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงด้านการจัดการจนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมาย ถูกต้องรวดเร็ว และเป็นที่พอใจขององค์กร

นิ่มนวน ทองแสน(2557) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง การนำทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายถึงผลสำเร็จและได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินงานนั้นเป็นผลและถูกต้องและยังให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมหรืองานใด ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างถูกต้อง รวดเร็ว

สิรินภา ทาระนัด(2561) งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ได้ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตาม ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลามีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัดโดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548, น.56) อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้ 1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด 2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม 3. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวัดได้จาก ปริมาณการผลิต คุณภาพของงาน และความเร็วในการทำงาน

Peterson & Plowman 1998 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์ (2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่ได้วางไว้
3. เวลา คือเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ปัจจัยในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานสำเร็จ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ได้ให้ความหมายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จด้วยผลงานที่มีคุณภาพ มีปริมาณ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รวมทั้งตรงตามเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายในการให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้างระบบ แบบ บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

พิชญา วัฒนรังสรรค์(2558) กล่าวว่าไว้ว่า การที่จะเกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงานโดยผู้ที่ทำงานจะต้องมีแนวคิดหลายอย่างที่เอื้อต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในเรื่องการสื่อสารภายในองค์กร ส่วนโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาจากการจัดโครงสร้างที่เน้นระบบหรือวิธีการทำงานและการจัดระเบียบที่เน้นเรื่องคนหรือโครงสร้างความร่วมมือ

ทฤษฎีของมาสโลว์ มีแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะประจักษ์ตนเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นหนึ่งแล้วจะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป โดยมองว่าความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์คือความต้องการที่จะประจักษ์ตน คือ องค์กรที่ดีที่สุดสามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึก และต้องการความเป็นส่วนตัว ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยแนะนำแนวทางให้ฝ่ายนักบริหารว่าควรจะใช้วิธีจูงใจแบบไหนต่อคนงาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ของคนงานเหล่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครรวมประชากรทั้งหมดจำนวน 1,589 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยทำการแจกแบบสอบถาม ผ่าน Line Facebook เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามในลักษณะคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) มีระดับการวัดแบบแบบกลุ่ม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าจ้างและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบคำถามจะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) ใช้การวัดระดับข้อมูลแบบช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ใช้การวัดระดับข้อมูลแบบช่วง (Interval scale)

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่าน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามลักษณะปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็น

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีระดับการวัดเชิงคุณภาพ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายตัวแปร

1.2 ปัจจัยในการทำงานมีระดับการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ค่าจ้างและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปร

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ T-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายมีระดับประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงานตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความเห็นว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ อ้างถึงใน นิมนวน ทองแสน,2557 ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพงาน (Quality of Work) คือความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้องและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พลุธิสิทธิ์ อุทุม(2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของงานหมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ

1.2 ด้านเวลา พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้งจันทร์(2560) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด องค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลาและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์(2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์กร ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลาหรือตามความคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ

1.3 ด้านปริมาณงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้ และมีการวางแผนบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ อ้างถึงใน นิมนวน ทองแสน(2557) กล่าวว่า ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัด

จากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใดและยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ ฉันทพัฒนพงศ์ (2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน หมายถึง การวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman ที่กล่าวไว้ว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าได้ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์กรเกินจากที่กำหนดหรือคาดหวังไว้และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman กล่าวว่า ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็มีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจในการทำงานเหมือน ๆ กัน ซึ่งจะส่งผลต่อผลงานและคุณภาพของงานเหมือนกัน ดังนั้นจากผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นได้ว่าเพศที่แตกต่างกันนั้นประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิมนวน ทองแสน (2557) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า เพศชายและเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเนื่องจากปัจจุบันเพศทั้งสองต่างมีความรู้ความสามารถ สติเสรีภาพทางสังคมทัดเทียม ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ที่มีอายุมากนั้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนอายุน้อยและผ่านปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากและคนที่อายุมากกว่าจะมีความอดทน สู้งานและความชำนาญและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแม่นยำกว่าคนที่อายุน้อยจึงทำให้ผู้ที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวน ทองแสน (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากพนักงานแต่ละอายุวัยมีหน้าที่งานที่รับผิดชอบแตกต่างกันตามความสามารถ ยกเว้นด้านส่วนบุคคล คนที่อายุน้อยก็สามารถหางานใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่ได้บ่อยกว่าคนที่อายุมากกว่าจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ เอกทุ่งบัว (2555) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของคณะ

สัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่หากงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน ลักษณะการปฏิบัติงานจึงคล้าย ๆ กัน จึงทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากในหน่วยงานมีการวางแผนปฏิบัติและมีการควบคุมคุณภาพของงานไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณการผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้นไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเนื่องจากบางครั้งเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยีที่ในปัจจุบันก้าวหน้าไปมากจึงสามารถนำความรู้ที่มีมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าอายุงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558)งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ในเรื่องของการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ได้สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท เท่าเทียมกับพนักงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ คมกริช เสาวจิตร(2556) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีการแสดงความคิดเห็น มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการทำงานเป็นทีมและมีการช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3.2 ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องความรู้ความเข้าใจในคู่มือการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ อ้างถึงใน นิมนวน ทองแสน(2557) กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือการที่ผู้ทำงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำทักษะเทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนและงานที่เกี่ยวข้องอย่างดีที่สุดและยังสอดคล้องกับมณฑา พิทักษ์(2554) อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจคู่มือและวิธีปฏิบัติงาน และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่โดยรวมในระดับมาก ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัครเดช ไม้จันทร์(2560) สรุปไว้ว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎี Herzberg องค์ประกอบของปัจจัยค่าจ้าง จะช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงในส่วนของเงินเดือน หมายถึงสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3.4 ปัจจัยในการทำงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนโดยรวมในระดับมากในเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุริย์พร น้อยมณี(2558) ได้กล่าวไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น เงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตในปัจจุบันและยังสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg ในเรื่ององค์ประกอบของปัจจัยค่าจ้าง จะช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อน

ประสิทธิภาพของเงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

3.5 ปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับโดยรวมในระดับมากในเรื่องของความภูมิใจทุกครั้งที่ได้รับกำลังใจและการแสดงความยินดีจากบุคคลในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์กรอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสมและสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3.6 ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในระดับมากในเรื่องสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์(2560) ที่กล่าวไว้ว่า หมายถึง สภาพทางกายภาพหรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในบริษัทประกอบด้วยสภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานลักษณะการจัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะและสอดคล้องกับแนวคิดของ นิมนวน ทองแสน(2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรอบบริษัท ทั้งด้านความสะอาด ปลอดภัย สถานที่ทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ ห้องอาหาร ห้องน้ำ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. ด้านคุณภาพของงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายใหม่ ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และควรจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน อยู่เป็นประจำ

2. ด้านเวลา หน่วยงานถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนด ด้วยข้อกำหนดของกฎหมายดังนั้นก็ควรมีแผนงานในการทำงานที่แน่นอนและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ควรมีการวางแผนงานไว้อย่างชัดเจนส่งเสริมและพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด

3. ด้านปริมาณงาน ด้วยลักษณะงานที่ต้องทำภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้ปริมาณคนกับงานนั้นไม่สัมพันธ์กัน องค์กรควรจัดให้มีคนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติให้เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ด้านค่าใช้จ่าย หน่วยงานควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ช่วยลดปริมาณกระดาษที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในส่วนของผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหารและนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. จากการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่ายังมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการศึกษารั้งถัดไปควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เช่น ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทัศนคติในการทำงาน ซึ่งหากพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว สามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้กรอบแนวคิดที่ใช้ในครั้งนี้ใหม่โดยมีการเปลี่ยนแปลงตัวแปรต้นและคำถามการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ สภาวะเศรษฐกิจในขณะนั้น เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- โกศล โมมาและพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2563). **อิทธิพลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออก**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณัฐพล งามธรรมชาติ (2559). **แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด**. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทฤษฎีของเฮิร์ตเบิร์ก (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- นลพรรณ บุญฤทธิ (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิมนวน ทองแสน (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางค์ในเขตจังหวัดปทุมธานี**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- พิชญา วัฒนะรังสรรค์ (2558). **เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมย่านสยามสแควร์**. ค้นคว้าอิสระ การจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- รัตน์ชนก จันยัง (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร. คั่นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- สัมฤทธิ์ ศรีกองหนุน(2559).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**
- สิรินภา ทาระนัด(2561).**การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่.คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**
- สุรียพร น้อยมณี(2558).**ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**
- อรพรรณ แสงศิวะเวทย์ (2561).**ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานตรวจสอบภายในมุมมองของผู้ตรวจสอบภายใน. วารสารระบบสารสนเทศด้านธุรกิจ (JISB) ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2561**
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) .**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. คั่นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการพัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560).**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**