

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING EFFICIENCY
OF PERFORMANCE PERSONNEL OF THE STATE AUDIT OFFICE
OF THE KINGDOM OF THAILAND IN HEADQUARTERS

บัณฑิตา เพิ่มเดช
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Bantita Permdate
E-mail: tita.bantita15@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำนวน 318 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางไม่ต่างกัน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the Efficiency of Performance Personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters 2) to study the Efficiency of Performance Personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters by Personal factors 3) to study Human Resource Development Affecting Efficiency of Performance Personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters.

The sample group was 318 people of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis test show that (1) the personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters with different age working experience and received monthly income caused different Efficiency of Performance Personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters. And the personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters with different gender status education level and position did not caused different Efficiency of Performance Personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters. Moreover, Human Resource Development in education and development Affecting the Efficiency of Performance Personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Headquarters.

Keyword: Human Resource Development; Efficiency of Performance Personnel

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สิ่งแวดล้อม กฎหมาย และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ในลักษณะของโลกไร้พรมแดน ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันให้โลกแห่งการทำงานต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากร พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถอยู่รอดอย่างยั่งยืนตลอดไป

“มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ สามารถเรียกได้ว่าเป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ขององค์กรที่ใช้แล้วไม่มีวันหมดไป ทุนมนุษย์ประกอบไปด้วย 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ดังนั้น ในการจะทำให้ทุนมนุษย์สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้เต็มที่เต็มประสิทธิภาพในทุกด้านเพื่อผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่องค์กรมอบหมาย เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยอาศัยกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในทันที การศึกษา เป็นวิธีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติ เสริมสร้างให้เกิดทักษะในการปรับตัวในทุกด้าน และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางสำคัญซึ่งหากองค์กรกำหนดวิธีการ กิจกรรม ได้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางขององค์กรและความต้องการของบุคลากรก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่าย จนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามไปด้วย

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในฐานะองค์กรตรวจสอบที่สำคัญของประเทศไทย มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดินและตรวจผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตรวจเงินแผ่นดินในด้านต่าง ๆ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินจึงได้วางนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเงินแผ่นดิน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน และศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากรและตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,545 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 17 มกราคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 318 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง มีตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้าน

การศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางต่างกัน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร
3. เพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงใน ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.14-15) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง คุณภาพและความสามารถในการผลิต การดำเนินงาน เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้ในปริมาณมาก มีคุณภาพเหมาะสม และมีต้นทุนที่ต่ำที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ มิติด้านคุณภาพของงาน มิติด้านปริมาณงาน มิติด้านเวลา มิติด้านค่าใช้จ่าย

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.4) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น และได้งานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนด การปฏิบัติงานของพนักงานวัดได้จาก 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, น.7) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ คือ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจากคุณภาพงาน ปริมาณการผลิต และความรวดเร็วในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.3,66) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และจากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม บางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, น.19) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ชนิตา หาญสมบูรณ์ และกรเอก กาญจนานโกคิน (2563, น.55) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการศึกษาแห่งประเทศไทยต่างกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1980) อ้างถึงใน อาจารย์ ฤทธิชัย (2563) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น โดยมี 3 กิจกรรม คือ 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาต่อ 3. การพัฒนาตนเอง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.62) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความชำนาญให้พนักงาน ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการทำงานและก้าวทันต่อเทคโนโลยี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.61-66) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับมาก และพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณและพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุภาวดี กะลาสี (2561, น.7-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาและฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และพบว่าข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,545 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คนเป็นตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษา โดยกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (สุ่มแบบสะดวก) (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 และ 3 กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรม หรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง มีคำถามทั้งหมด 1 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความสำคัญใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ว่า 1.00-1.80 = มีระดับความสำคัญในระดับน้อยที่สุด, 1.81-2.60 = มีระดับความสำคัญในระดับน้อย, 2.61-3.40 = มีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง, 3.41-4.20 = มีระดับความสำคัญในระดับมาก, 4.21-5.00 = มีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงกุมภาพันธ์ 2565 โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 318 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 318 ชุด จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียด ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามเพศ และสถานภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ และมีระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน 15,001-25,000 บาท

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการศึกษา รองมาคือ ด้านการพัฒนา และสุดท้ายคือด้านการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน รองมาคือด้านเวลา และสุดท้ายคือด้านค่าใช้จ่าย

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพดี เนื่องจากในการปฏิบัติการตรวจสอบ ผู้ตรวจสอบจะต้องนำแนวคิดเรื่องการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพมาใช้ตลอดกระบวนการตรวจสอบ เพื่อให้ตัดสินใจอย่างรอบคอบในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ของงานตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มินตา ขวัญงาม (2562, น.9) กล่าวไว้ว่า คุณภาพ หมายถึง การเน้นการทำงานที่มีคุณภาพ ตรงตาม

เป้าหมายขององค์กรและสามารถทำงานได้ตรงตามความต้องการของตนเองและองค์กร สร้างความประทับใจความพึงพอใจจากผลงาน ผลงานได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด แม้แต่ในด้านเอกสารก็ต้องปฏิบัติให้มีความเรียบร้อย รอบคอบ ถูกต้องตามหลักขององค์กร

1.2 ด้านเวลา พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากในการดำเนินการตรวจสอบจะมีการจัดทำแผนการตรวจสอบโดยคำนึงถึงสถานการณ์ ทรัพยากรอันจำเป็นในการตรวจสอบ และระยะเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557, น.6) กล่าวไว้ว่า เวลาในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้ตามเป้าหมายโดยที่งานมีคุณภาพและเสร็จตามเวลาที่กำหนดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก พนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ เมื่อได้รับมอบหมายงานซึ่งพนักงานจะปฏิบัติให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยใช้เวลาในการปฏิบัติที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากลักษณะงานต้องคอยบริการลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจและตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้นเวลาในการปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างมากในการบริการ

1.3 ด้านปริมาณงาน บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจำนวนผลงานที่แล้วเสร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างชัดเจน จัดสรรคนวันให้สอดคล้องกับแผน และมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.4) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณของผลงานตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตา ขวัญงาม ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน ด้านปริมาณ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัด เพื่อช่วยลดต้นทุนขององค์กร เพื่อให้การใช้จ่ายเงินแผ่นดินเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.4) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การลดต้นทุนโดยการให้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น และผลงานออกมามีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน และระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายต่างก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถจึงส่งผลให้มี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ วัฒนา (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า เพศต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง มีความหลากหลายของช่วงอายุ ทำให้มีแนวคิดมมมมม และแนวทางในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ วัฒนา (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า อายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนโกคิน (2563) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสถานภาพเป็นเพียงสถานะส่วนบุคคลเท่านั้น จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสดเป็นจำนวนมาก และสถานภาพเป็นเพียงสถานะส่วนบุคคลเท่านั้น จึงไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันทำให้มีความรู้ความเข้าใจใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากลักษณะงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นงานที่ต้องอาศัยการใช้ดุลยพินิจในการตรวจสอบ ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรัณย์ วัฒนา (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่

ประเทศไทย 4.0 พบว่า การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าโดยรวมแล้วแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี กะลาสี (2561) กล่าวว่า จากการศึกษา การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน พบว่า บุคลากรกรมชลประทานที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งใด ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า จากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า ปัจจัยส่วนด้านตำแหน่งงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี กะลาสี (2561) กล่าวว่า จากการศึกษา การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน พบว่า บุคลากรกรมชลประทานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารายได้เฉลี่ย/เดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ วัฒนา (2560) กล่าวว่า จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามรายได้พบว่าโดยรวมแล้วแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนนาโถก (2563) กล่าวว่า จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยต่างกัน

3. ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ในเรื่องของ การศึกษาทำให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Leonard Nadler (1980) อ้างถึงใน ชูติธร หาญดำรงสุข (2554) อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล

3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ในเรื่อง ที่องค์กรมีการอบรมปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานได้แสดงศักยภาพความรู้

ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วย 1. การปฐมนิเทศแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์กร และเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย 2. การอบรมโดยวิธีการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้พนักงานได้เข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติเพิ่มขึ้น

3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา ในระดับมาก ในเรื่องของการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานโดยการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาหมายถึง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน ตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคนโดยศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและการทำงาน ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเรียนรู้ ลองผิดลองถูก ให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุภาวดี กะลาสี (2561) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การหมั่นศึกษาเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งต่าง ๆ อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อลดความผิดพลาดและลดขั้นตอนในการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีข้อผิดพลาดหรือมีน้อยที่สุดในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับได้ องค์กรควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพงานตรวจสอบที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ตรวจสอบคุณภาพปฏิบัติงานสอบทานตามแนวทางที่กำหนดในทิศทางเดียวกัน ทำให้รายงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และจัดให้มีการประเมินผลงานรายบุคคลเพื่อให้ทราบข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

2. ด้านเวลา เพื่อให้บุคลากรใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและได้งานที่มีคุณภาพออกมาตรงตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดสรรเวลาปรับลดวิธีการที่ไม่จำเป็น หรือใช้เทคนิคช่วยในการปฏิบัติงาน โดยอาจจะดำเนินการจัดฝึกอบรมจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3. ด้านปริมาณงาน เพื่อให้องค์กรได้ปริมาณผลผลิตตามที่กำหนดไว้ องค์กรควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรให้ปริมาณงานและผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนที่สอดคล้องกัน กำหนดแผนงานที่ชัดเจน มีการติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสม ให้การส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีปริมาณผลงานมากขึ้น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

4. ด้านค่าใช้จ่าย องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ และเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเพศของบุคลากร เพราะไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายต่างก็ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถจึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางมีความหลากหลายของช่วงอายุ ทำให้มีแนวคิดมุมมอง และแนวทางในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากร เพราะสถานภาพเป็นเพียงสถานะส่วนบุคคลเท่านั้นจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับระดับการศึกษาของบุคลากร เพราะบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจใกล้เคียงกัน สื่อสารกันง่ายขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์ทำงาน เพราะลักษณะงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นงานที่ต้องอาศัยการใช้ดุลยพินิจในการตรวจสอบ ยิ่งบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางมีประสบการณ์ในการทำงานมากจะยังสามารถบริหารจัดการงานให้ผลงานออกมามีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีข้อผิดพลาดจากการทำงานน้อย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างคนที่มีประสบการณ์น้อยกับประสบการณ์มากแตกต่างกัน

6. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับตำแหน่งงานของบุคลากร เพราะบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งใด ต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

7. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับรายได้เฉลี่ย/เดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ย/เดือน เพราะรายได้เฉลี่ย/เดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ด้านการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุนการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ

2. ด้านการฝึกอบรม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาให้บุคลากรใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีการเรียนรู้งานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องโดยประสบการณ์ของรุ่นพี่ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษที่ในตำราไม่มีสอน จัดอบรมโดยอ้างอิงจากข้อมูลจริงและหัวข้อเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยที่บุคลากรสามารถเข้าร่วมได้ทั่วถึงทุกระดับ จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เช่น มาตรฐานใหม่ ๆ ระเบียบใหม่ ๆ สอนเทคนิคการตรวจสอบเฉพาะเรื่องโดยผู้เชี่ยวชาญ มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และจัดให้มีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น หรือหน่วยงานต่างประเทศ

3. ด้านการพัฒนา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการสนับสนุนแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น แหล่งรวบรวมคู่มือการปฏิบัติงาน แหล่งรวบรวมกระตาดำทำกรของทุกปีเป็นข้อมูลดาวแบบออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา ช่วยลดเวลาศึกษางานใหม่ ลดเวลาการจัดทำกระตาดำงาน และสามารถตรวจสอบข้อมูลอย่างครบถ้วนได้ทุกที่ทุกเวลา มีการจัดประชุมออนไลน์ (Knowledge Forum : KM) เพื่อพูดคุยถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น คุณภาพชีวิต การเป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น

2. การศึกษาคำนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลางเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งประเทศ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมทั้งประเทศ

3. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรแบบเชิงลึก โดยการขอสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

เอกสารอ้างอิง

จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- เจ็ดจันทร์ พลตงนอก. (2555). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยีธนาคารพาณิชย์. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนานโกคิน. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วารสารศิลปะการจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2563, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธณิชา รักษาวงศ์. (2558). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธนัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประจัญพล วงษ์ดนตรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท กัสโต้ รับเบอร์ วัสดุไซน์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มินตา ขวัญงาม. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนาภรณ์ บุญนุช. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง. วารสารการเมืองการบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศรัณย์ วัฒนา. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไปสู่ประเทศไทย 4.0, งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สากร พรหมสถิต และคณะ. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). โครงสร้างแบ่งส่วนราชการภายใน พ.ศ. 2561. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564, จาก <https://www.audit.go.th/th/>.

- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2563). ประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน นโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2564. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564, จาก <https://www.audit.go.th/sites/default/files/files/about-us>.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564, จาก <https://www.audit.go.th/th/report/audit>.
- สุภาวดี กะลาสี. (2561). การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน. บทความว่าราชการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาจารย์ ฤทธิชัย. (2563). อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.