

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
EFFICIENCY IN THE PERFORMANCE OF OFFICERS IN
THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND

นางสาวบุญทริกา สงอาจินทร์*

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Boontharika Songarjin*

¹Master of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Accounting, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author : maithai06@yahoo.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the motivating factors and efficiency in the performance of officers in the state audit office of the kingdom of Thailand. 2) To study the efficiency of work of officers of the state audit office of the kingdom of Thailand classified by personal factors 3) To study the motivating factors that affect the efficiency of work of officers in the state audit office of the kingdom of Thailand.

The sample group in this research was 370 officers from the state audit office of the kingdom of Thailand. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the analysis were percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypothesis was tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-Test), in case of it's 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 (MRA) methods.

The hypothesis testing results revealed that the state audit office of the kingdom of Thailand personnel of service and different average monthly income make operational efficiency overall different and personnel of the state audit office of the kingdom of Thailand with gender, age, status, education level and different positions make operational efficiency The overall picture is no different. In terms of advancement in operational duties the nature of the work performed and responsibility affects the efficiency in the performance of personnel of the state audit office of the kingdom of Thailand.

Keywords : Efficiency; Performance; Efficiency in the performance

บทนำ

“เงินงบประมาณแผ่นดิน” ได้มาจากเงินภาษีอากรของประชาชนทั่วประเทศ โดยประชาชนในฐานะเจ้าของเงินจึงมีสิทธิที่จะได้ทราบว่า หน่วยงานของรัฐได้ใช้จ่ายเงินไปโดยถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ และการที่จะทราบถึงการใช้จ่ายเงินดังกล่าว ต้องอาศัยระบบการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นกลไกในการตรวจสอบการบริหารเงินของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น การตรวจเงินแผ่นดินจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานไว้ให้แก่บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เนื่องในโอกาสที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินครบ 80 ปี แห่งการสถาปนา (รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน)

“... การควบคุมและตรวจสอบเงินแผ่นดินเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะเงินแผ่นดินนั้นคือเงินของประชาชนทั้งชาติ ผู้ทำงานนี้จึงต้องกำหนดแน่วแน่ใจอยู่เป็นนิตยที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนด้วยความอุตสาหะพยายาม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และด้วยความละเอียดถี่ถ้วนระมัดระวังอย่างเต็มที่ เพื่อมิ

ให้เกิดความปลั่งพลาดเสียหาย และให้มั่นใจได้ว่าการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินได้เป็นไปโดยบริสุทธิ์และบังเกิดผลประโยชน์เต็มเม็ดเต็มหน่วย...”

จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงพระราชทานดังกล่าว เปรียบเสมือนตั้งน้ำทิพย์ หล่อเลี้ยงจิตใจให้บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทุกคนได้ยึดถือไว้เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดินตามที่ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย และดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้มีองค์กรการตรวจเงินแผ่นดิน 3 ส่วน คือ

1. คณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.)

คณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินประกอบด้วยกรรมการจำนวน 7 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ (1) วางนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (2) กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน (3) กำกับการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน และหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ (4) ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดินให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ รวมทั้งให้คำแนะนำแก่หน่วยงานของรัฐในการแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน (5) ส่งลงโทษทางปกครองกรณีมีการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ รวมทั้งหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 หรือกฎหมายอื่น

2. ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน (ผตง.)

ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา โดยได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยรับผิดชอบต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้ (1) ตรวจเงินแผ่นดินตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน และหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ (2) ตรวจผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งการพิจารณาผลการตรวจสอบ การแจ้งผลการตรวจสอบและติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ เพื่อให้เป็นไปตามผลการตรวจสอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย

3. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีหน้าที่และอำนาจในการตรวจเงินแผ่นดิน

3 ลักษณะงาน ได้แก่ การตรวจสอบการเงิน (Financial Audit) การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Audit) และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance Audit) ตามที่ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย และรับผิดชอบงานธุรการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินและผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมายการตรวจเงินแผ่นดิน

ปัจจุบันแม้ว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะมีการจัดองค์การการตรวจเงินแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน ในลักษณะการแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่ให้เป็นอิสระอย่างชัดเจนดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การบริหารจัดการ ยังเป็นส่วนที่สำคัญ และมีบทบาทต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอีกประการหนึ่งก็คือ การบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวกับ “คน” หรือบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีจำนวนมาก และกระจายอยู่ทั่วประเทศให้มั่นใจว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างมีคุณภาพ สม่าเสมอ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใจ และยุติธรรม นับตั้งแต่เริ่มต้นเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากหน้าที่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ ให้ทันกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ดังที่ พัทธยา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสงสุข (2560) ได้กล่าวว่า การจัดการและการบริหารเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์การปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นับว่า “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตผล (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้าและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อมั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่าเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ และเต็มใจที่จะทำงาน ซึ่งพนักงานที่ได้รับการโน้มน้าวและจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยการขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานนับว่าการจูงใจเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหารและเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแล้ว ผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มากซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดความเชื่อมั่นว่าการตรวจเงินแผ่นดินโดยบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่บนพื้นฐานความ

ชื่อเสียง สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ตลอดจนวางแผนการพัฒนาทักษะ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงิน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง

ทบทวนวรรณกรรม

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2562) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และการดำเนินวิธีการหรือประกอบการที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินการใด ๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่ามีคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมาก การจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพ ต่างกันกับทรัพยากรที่มีปริมาณมากแต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือกวิธีการตั้งศักยภาพของทรัพยากรนั้นออกมาให้ได้มากที่สุด จึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิผล หมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เนื่องจากความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

กิตติชัย ลาภุฒิโรจน์ (2558) อ่างใน พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผนมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การที่บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

Peterson & Plowman (1989) อ่างใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ (2563) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน ดังนี้

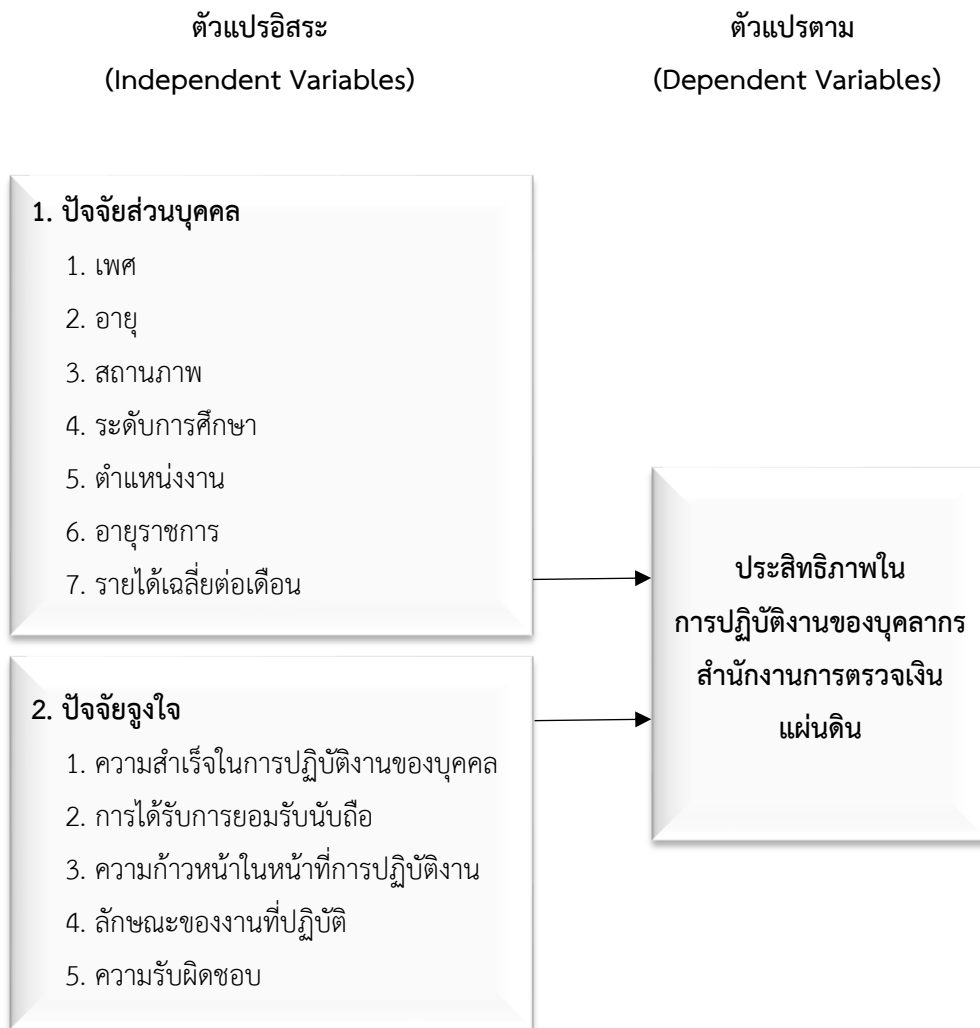
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาและทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงเป็นกรอบแนวคิดแบบแผนภาพ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 4,034 คน (ที่มา : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจำนวนบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 4,034 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากการใช้ สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินกว่าร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณ ดังต่อไปนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า

$$\text{เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ } n = \frac{4,034}{1 + 4,034(0.05)^2}$$

$$n = 363.92 \sim 364 \text{ คน}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อตอบข้อสมมติฐาน การวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการสร้างแบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยแบ่งเป็น 5 ระดับและมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยสุ่มแบบสะดวก หลังจากรวบรวมข้อมูลครบจะดำเนินการในขั้นตอนการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน สามารถจำแนกดังนี้ กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติ t-test และกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีสถิติ LSD

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งงานข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,000 - 30,000 บาท

2. การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่า S.D. เท่ากับ 0.428 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และค่า S.D. เท่ากับ 0.437 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมต่างกัน

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวม คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.733 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 53.70

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีประเด็น ที่พบได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีระดับความคิดเห็น ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นว่าการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริวดี ชูเชิด (2556) อ่างใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการ ในการดำเนินงาน มีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว และมีคุณภาพ โดยงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการผิดพลาด หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่อง การทำงานจากหัวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) อ่างใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ (2563) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และได้กล่าวถึงคุณภาพของ งานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ค้มีค่า มีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า และผู้มารับการบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีระดับความคิดเห็น ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความ คิดเห็นว่าการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558) อ่างใน พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กร กำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณ ของงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) อ่างใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ (2563) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และได้กล่าวถึง ปริมาณงานว่าเป็นงาน ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่

กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านเวลา พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีระดับความคิดเห็น ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบเสร็จทันในเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริวดี ชูเชิด (2556) อ่างโน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียดเวลา และพลังงานที่น้อยที่สุด เป็นการทำงานได้เร็วและได้ผลงานที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การที่บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีระดับความคิดเห็น ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และโดยส่วนใหญ่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นว่าการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2555) อ่างโน พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลที่ดีที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุประสงค์ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วของการบริหารให้มากขึ้น โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริวดี ชูเชิด (2556) อ่างโน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ (2563) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่ามีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์โดยประหยัดและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ออกมาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และการบริหารงานที่ดี ทำให้การคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงาน มีการกลั่นกรองแล้วอย่างดี ซึ่งทางองค์กรควรมีการรักษามาตรฐานส่วนนี้เอาไว้ให้มั่นคง เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดความพึงพอใจให้มากที่สุด เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

2. เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร หรือสถานปฏิบัติงานให้ทำการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อบกพร่องหรือความพอใจของบุคลากร เพื่อจะได้มีการปรับปรุงได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และคณะ. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2563)
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2562). ประสิทธิภาพ. สืบค้น 15 ธันวาคม 2564,
จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ประสิทธิภาพ>
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563.
สืบค้น 6 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.audit.go.th/th/รายงานผลการปฏิบัติงาน-ประจำปีงบประมาณ-พศ-2563>