

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
OF STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND

จิราพรณ ยานวงค์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jirapun Yanawong
E-mail : 6314154105@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งข้าราชการ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานและด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.619) และ (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.613) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.627 ($R^2 = 0.627$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงจิต ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ร้อยละ 62.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิต , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน , สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of personnel of State Audit Office of The Kingdom of Thailand. The samples of this study were 210 personnel. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were females aged between 30 - 40 years old with the bachelor's degree government officers and most of respondents had working experience less than 5 years. And results, it was found that the motivation factors for performance and performance efficiency factors were at high levels of their opinions (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.619) and (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.613) respectively.

The results from hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of personnel of State Audit Office of The Kingdom of Thailand, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.627. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of personnel of State Audit Office of The Kingdom of Thailand at 62.70 percent. When considered each factors found that there were 3 aspects of motivation factors i.e. work success, relationship with personal in the organization and job description affected performance efficiency of personnel of State Audit Office of The Kingdom of Thailand.

Keyword : Motivation Factors, Performance Efficiency, State Audit Office of The Kingdom of Thailand

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาประเทศที่ต้องขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ถือเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยบริบทการพัฒนาในมิติต่างๆ รวมถึงบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้มีการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

การพัฒนาาระบบราชการไทยภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม รวมถึงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้ภาครัฐจึงต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มุ่งสู่การเป็นภาครัฐที่น่าเชื่อถือผ่านการพัฒนาระบบราชการที่มุ่งเน้นทั้งในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐและการยกระดับการบริการภาครัฐ ให้มีความรวดเร็ว ง่ายขึ้น ลดค่าใช้จ่าย ทันต่อเหตุการณ์ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เข้าถึงทุกกลุ่ม โดยเน้นการให้บริการตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564)

บุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ก็จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรเกิดประโยชน์ และผลักดันสู่ความสำเร็จก้าวหน้าภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อม ในมิติต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรต้องพิจารณาและคำนึงถึงบุคลากรภายในให้มากขึ้น การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความต้องการ ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่ต้องมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากลักษณะส่วนตน เช่น การต้องการความก้าวหน้าในงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน เนื่องมาจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดของตน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน มีหน้าที่และอำนาจรับผิดชอบงานธุรการ และดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินบรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 และกฎหมายอื่น รวมถึงอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นกลาง อิสระ และเที่ยงธรรม มีบุคลากรที่ปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร ทั้งภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีการดำเนินงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันด้วยมุ่งหวัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นสำคัญ ปัจจุบันรูปแบบการดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การมุ่งมั่นพัฒนาปรับปรุงองค์กรด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นรูปธรรมจนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร และอ้างไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์แก่องค์กรในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุน ทั้งหมด 407 คน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 202 คน เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 210 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ริตตันคักดี เนียมโสภา (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงการกระทำหรือพฤติกรรมในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภาคภูมิใจ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

ปพิชญา ศรีจันทรา (2563) กล่าวว่า “แรงจูงใจ” เป็นกระบวนการที่ถูกกระตุ้นหรือโน้มน้าวจากสิ่งเร้าโดยบุคคลเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ต่อสิ่งเร้า นั้น ยกตัวอย่างเช่น หากเด็กนักเรียนได้เห็นบุคคลต้นแบบของตนประสบความสำเร็จจากสื่อต่าง ๆ ทำให้เด็กนักเรียนมีความสนใจ และต้องการที่จะเอาอย่างบุคคลต้นแบบคนนั้นและพยายามอย่างหนักที่จะประสบความสำเร็จให้ได้ตามแบบที่บุคคลต้นแบบของตน

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two – factors Theory)

Herzberg (1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg คือ เขารับรู้ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งสองปัจจัยนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติที่แตกต่าง ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการอยากทำงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในการทำงานจึงทำให้งานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

หรือเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น โดยปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน และเป็นการรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Millet (1994) อ้างในกฤตติฎฐิตา ภู่นาค (2564) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัตินั้นด้วย และความพอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจการบริการ (Satisfactory Service) ได้แก่

1. การให้บริการด้วยความรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
2. การให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
3. การให้บริการด้วยความต่อเนื่อง (Continuous Service)
4. การให้บริการด้วยความเพียงพอ (Ample Service)
5. การให้บริการด้วยความก้าวหน้า (Progressive Service)

สุธิดา เสาวคนธ์ (2563) กล่าวว่าประสิทธิภาพ คือ การทำงานอย่างประหยัดต้นทุน ให้เสร็จทันเวลา ภายในคุณภาพที่กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผล หรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสร็จทันเวลา ภายในคุณภาพที่ระบุไว้ โดยปัจจัยของประสิทธิภาพจะมีอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เวลา และคุณภาพ

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเทียบเท่ากรม โดยมีผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินรับผิดชอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการดำเนินการอื่น โดยให้เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ต่อมาได้ดำเนินการตรวจเงินแผ่นดินภายใต้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 องค์กรการตรวจเงินแผ่นดินในปัจจุบัน ประกอบด้วยคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินโดยปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากตัวแปรอิสระทั้ง 13 ด้าน อยู่ในระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.775

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่ากองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทาย และมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัทมาธิ์ เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.687 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรร้อยละ 68.70 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ประชากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างสมทบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุน ทั้งหมด 407 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 201.73 คน อย่างน้อยใช้จำนวน 202 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 210 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sample)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจและระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหางานวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งข้าราชการ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.619) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.699) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.647) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.724) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.822) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.777) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.737) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.813) ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหาร ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.902) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.968) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.044) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.613) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่องค์กรคาดหวังไว้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.671) รองลงมา คือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.700) และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.644) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.730) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานอื่น ๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.773) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (X1)	0.352	0.372	5.655	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ (X2)	0.120	0.144	1.934	0.055
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X3)	0.124	0.147	2.169	0.031*
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X4)	0.028	0.035	0.498	0.619
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X5)	- 0.078	- 0.103	- 1.300	0.195
นโยบายองค์กรและการบริหาร (X6)	0.046	0.068	0.842	0.401
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X7)	0.159	0.181	2.518	0.013*
ความมั่นคงในการทำงาน (X8)	0.084	0.112	1.711	0.089
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X9)	- 0.013	- 0.022	- 0.345	0.731
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X10)	0.001	0.002	0.031	0.976
ค่าคงที่	0.773		3.960	0.000*

$R = 0.792$, $R^2 = 0.627$, $SEE = 0.384$, $F = 33.438$, $Sig = 0.000$, $*P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.627 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ร้อยละ 62.70 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.372$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($Beta = 0.181$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($Beta = 0.147$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาที่กำหนด มีความสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาของงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของชลัญญา เพ็ชรชั้น (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน เนื่องจากบุคลากรจะมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานเมื่อสามารถทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดโดยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานได้สำเร็จและมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่ทำ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุน ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี สามารถช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรรย์ญา แสงทอง (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากในการปฏิบัติงานในองค์กร มีเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่ดี มีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมได้ดีแล้วนั้น จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และงานต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติออกมาดีด้วยเช่นกัน ซึ่งก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า งานที่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินปฏิบัติคืองานด้านเทคนิคเฉพาะและความรู้ที่ทันสมัย เป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด อาจเนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถรองรับการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการดำเนินงานภายในให้เป็นไปอย่างมีระบบ พร้อมทั้งมีระบบสารสนเทศที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้พัฒนาระบบต่าง ๆ เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ e – Office สำหรับการบริหารงาน เอกสารและงานสารบรรณ ระบบ DPIS สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และระบบ AFMIS สำหรับการบริหารการเงินและบัญชี เป็นต้น ซึ่งเป็นระบบที่ใช้งานเฉพาะภายในองค์กร บุคลากรที่ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้ จึงต้องมีเทคนิคเฉพาะและมีความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็น

งานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากการปฏิบัติงานแบบเดิม รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรูญญา แสงทอง (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากหากบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงองค์กรเนื่องจากเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งถือเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ โดยมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ รวมถึงองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตน ด้วยการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นฑารีย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะมีระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานราชการมองว่า การปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงานราชการมีความมั่นคงสูง ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน หากปฏิบัติงานผิดพลาดก็มีโอกาสน้อยที่จะถูกให้ออกหรือไล่ออก จึงส่งผลให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและความสามารถของตนเอง

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า งานที่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยตนเอง เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสนับสนุนมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสามารถในการวางแผนการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติภูมิ์สุตา ภูนาศ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุคอร์ป โปรตัส จำกัด พบว่าด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากปริมาณงานที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสม พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และ

แนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติภูมิ์สุดา ภู่นาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และในส่วนของบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างสมทบมีการจ้างงานปีต่อปี ไม่มีหลักเกณฑ์ในการเติบโตหรือเลื่อนขั้นเหมือนกับข้าราชการ ทำให้ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาธิ์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ถึงแม้ว่าจะมีระดับความคิดเห็นมาก แต่ในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น บางครั้งอาจเกิดความไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้า หรือมีการโยกย้ายบุคลากรที่ไม่ตรงกับสายงาน ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความเชื่อมั่น และส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน มีแผนการดำเนินการประจำปีและประชาสัมพันธ์ถึงบุคลากรให้ทราบเป็นประจำทุกปี และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีเป้าหมายมีแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทำให้ปัจจัยด้านนโยบายองค์กรและการบริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรย์ญา แสงทอง (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า นโยบายและการบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี มีนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านทาง การจัดสัมมนา/การประชุม และมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับบุคลากรตั้งแต่การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว นโยบายและการบริหารจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรให้ค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม เช่น สิทธิการลา สิทธิการให้กู้ยืมเงิน เป็นต้น บุคลากรได้รับเงินเดือนที่ความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ และเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญญา แสงทอง (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าตอบแทนต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย สะดวกเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน องค์กรมีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น และเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ รวมถึงมีแผนการบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลัญญา เพ็ชรชัน (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทานพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากองค์กรได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งมีการทำความสะอาดและจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบดีอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลวิจัยนี้ไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการดำเนินการดังนี้

1.1 การติดตามการดำเนินงานของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน รับฟังปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถบริหารจัดการงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การพัฒนาบุคลากรต้นแบบของสายงานต่างๆ เพื่อให้เป็นต้นแบบที่ดี และเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.3 การส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร เช่น การพัฒนาความคิด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือวิทยาการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในทุกระดับ ด้วยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดการเรียนรู้ และได้แลกเปลี่ยนความคิด ก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. องค์กรควรสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาขององค์กร

3. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นการวางแผนการดำเนินงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ ความสามารถและความคิดของตนเองเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นต้น เนื่องจากตำแหน่งประเภทต่างกัน อาจมีมุมมอง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้หาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งองค์กรต่อไป

2. ควรเพิ่มการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ผลของการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติภูมิสุดา ภู่นาค. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ปโปรดักส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จรรย์ญา แสงทอง. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชลัญญา เพ็ชรชัน. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุกรมชลประทาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รัตนศักดิ์ เนียมโสภา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่อนอกบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2566). *ข้อมูลบุคลากรเดือนกุมภาพันธ์ 2566*. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561 - 2580)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ(พ.ศ. 2564 - 2565)*. ค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.opdc.go.th/content/NzExMw>
- Herzberg, Frederick. (1966). *Work and Nature of man*. Cleveland : Word Publishing Company.
- Yamane.Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed)*. New York : Harper & Row Publisher.