

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
Operational efficiency of finance and accounting practitioners  
Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development  
and Human Security

ลัดดาวัลย์ ชุมจันทร์  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Laddawal Cumchan

Email: 6214154704@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์แล้วนำมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 179 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 179 ชุด จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านขวัญกำลังใจ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## ABSTRACT

This research has the purpose of research 1) to study the efficiency in the performance of financial and accounting practitioners Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security 2) to study the efficiency of the operations of financial and accounting practitioners Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security Classified by personal factors 3) to study the factors affecting the performance of financial and accounting practitioners Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security.

Data collection the researcher took the complete questionnaire which was revised and approved by the teacher and used it to prepare the online questionnaire. To collect data from a defined sample of 179 people, the sample group is civil servants, government employees and contractors Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security both central and regional After collecting 179 sets of data. Therefore the collected data was analyzed and calculated through a statistical ready-made computer program. To find the statistical values used are frequency, percentage, mean, standard deviation for hypothesis testing the researcher used t-test statistic, One-way variance statistic (One-way ANOVA), if differences are found, they lead to pairwise comparisons using LSD and Multiple Regression Analysis.

The results showed that 1) the efficiency of the work of financial and accounting practitioners Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security as a whole is at a high level 2) the efficiency of the work of financial and accounting practitioners Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security Classified according to different personal factors, the overall performance was not different 3) factors affecting the performance of financial and accounting practitioners Under the office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security Factors affecting the performance of work that affect the efficiency of work consists of knowledge and understanding of the job morale and relationships with people in the workplace and factors affecting performance that do not affect performance include: progress and stability and the working environment.

**Keywords:** Operational efficiency of finance and accounting practitioners Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security

## บทนำ

ภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม รวมถึงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล องค์กรเอกชน ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรม และพฤติกรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อย่างทันทั่วทั้งที่ (Rapid Change) ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดทิศทางที่สำคัญในการพัฒนาระบบราชการ ที่มุ่งเน้นทั้งในด้านพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐและการยกระดับการบริการภาครัฐให้มีความรวดเร็ว ง่ายขึ้น ลดค่าใช้จ่าย ทันต่อเหตุการณ์ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เข้าถึงทุกกลุ่มโดยเน้นการให้บริการตาม ความต้องการของประชาชน อย่างแท้จริง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ดียิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการเห็นว่า การพัฒนา ระบบราชการไทยในอนาคตต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อมุ่งสู่การเป็น “ภาครัฐที่น่าเชื่อถือ” ผ่านการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในพลวัตในบริบทโลก ที่เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความกำกวม (Ambiguity) ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2564 – 2565) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาระบบ ราชการไว้ใน 3 ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริการภาครัฐเพื่อประชาชน มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีบริการที่เป็นมาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการได้อย่างทันทีทุกที่ ทุกเวลา ผ่านการเชื่อมโยงบริการของทุกหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับ การเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัย มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ 'ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเข้ามาช่วยจัดทำบริการสาธารณะ ภาครัฐ มุ่งเน้นการทำงานในลักษณะของเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้ในการบูรณาการการทำงานและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2564 – 2565) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และนโยบายรัฐบาลเรื่องการปฏิรูป การบริหารจัดการภาครัฐ พร้อมทั้งได้วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อพัฒนา ระบบราชการ และกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและฐานข้อมูล (Data Driven) และนำนวัตกรรมมาเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนการบริหารงานภาครัฐ (Innovation Driven) อันจะส่งผลให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประชาชน ได้รับการบริการภาครัฐที่ตรงตามความต้องการ และประชาชนมีความเชื่อมั่นในภาครัฐ (Public Trust) ต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.).2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีศูนย์ต้นทุนทั้งสิ้น 90 ศูนย์ต้นทุน ภารกิจในการปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง ในการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์และแปลงไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ
2. พัฒนาปรับปรุงกฎหมาย และดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. พัฒนาวิชาการและมาตรฐานด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมของประเทศ และการเฝ้าระวัง ติดตาม วิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ทางสังคม
4. พัฒนานโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และก้าบ ติดตามผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และบริหารจัดการกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง รับเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง และการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม
6. ก้าบ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
7. จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง
8. ตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง
9. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นศูนย์กลางเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และให้บริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลแก่หน่วยงานของรัฐและประชาชน
10. พัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรของกระทรวงและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องตามอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย
11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

งานด้านการเงินและบัญชีเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้บรรลุถึงเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีหน้าที่ เบิกจ่ายเงินตามเอกสารขอเบิก ตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางการเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ ควบคุมกำกับงบประมาณตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆในการเบิกจ่ายเงิน และจัดทำรายงานการเงินเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลัง เป็นต้น และนำเสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงานเพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนด้านงบประมาณหรือวางแผนด้านดำเนินงานของหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เมื่อจำแนกตามปัจจัยต่างๆ แล้วจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการเงินและบัญชี รวมไปถึงพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และอัตราเงินเดือนปัจจุบันต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่างกัน

**กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยในครั้งนี้** คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งรู้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane ทางผู้วิจัยใช้ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 154.98 กลุ่มตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 179 กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ขั้นที่ 1 คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามประเภทบุคลากร และขั้นที่ 2 คือ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยแบบสอบถามสร้างแบบฟอร์มผ่านกูเกิล ไดรฟ์ (Google Drive) แล้วส่งลิงค์ (Link) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ตรงตามข้อมูลที่ต้องการ

**ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้** ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนของตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้** ได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล** เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และอัตราเงินเดือนปัจจุบัน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย

**ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์** เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย

**ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด** เป็นส่วนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่ามีปัจจัยใดหรือเรื่องใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นอกเหนือจากที่ได้ระบุในคำถามข้างต้น จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย** ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มการคลังของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทำการตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับข้อคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม และความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์แล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 179 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 179 ชุด จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิเคราะห์

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี และอัตราเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.576 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้านจะพบว่า ด้านขวัญกำลังใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีค่า S.D. เท่ากับ 0.574 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อจะพบ ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าท่านได้ทုံมเหตุความรู้ความสารถให้การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความรู้ ความเข้าใจในงาน ด้านขวัญกำลังใจ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี และอัตราเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และอัตราเงินเดือนปัจจุบันต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์สามารถสรุปได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านขวัญกำลังใจ และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วิเคราะห์ได้ว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ



ความมั่นคงของมนุษย์เห็นว่าตนได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจกรุงเทพมหานครรายด้านพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่เทศกิจสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา ร้องเรียนได้รวดเร็ว และสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์สิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วพบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหารในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถและความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความสามารถและทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดีประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการรวมทั้งมีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทุกคนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีเพศต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางเอาไว้ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด ซึ่งสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไม่ว่าจะเพศไหนต้องยึดถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า เพศต่างกันไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีอายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่าอายุของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากนัก เนื่องจากงานด้านการเงินและบัญชีมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้งานจากคู่มือการปฏิบัติงาน ข้อระเบียบของทางราชการ หรือเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานของตน นอกจากนี้ยังเกิดการสอนงานหรือขอคำปรึกษาในการทำงานจากคนในหน่วยงานเอง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น หรือ หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น คลังจังหวัด กรมบัญชีกลาง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า อายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์

(2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีสถานภาพต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า สถานภาพเป็นเพียงสถานะที่แสดงให้เห็นถึงความรู้เท่านั้นจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า สถานภาพต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า ถึงแม้ระดับการศึกษาจะต่างกันแต่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีส่วนใหญ่จะต้องเรียนจบในสาขาบัญชีหรือในสาขาที่มีรายวิชาเทียบเท่าจึงจะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้ ทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมอง ถึงจะมีตำแหน่งงานที่ต่างกัน แต่ในทุกตำแหน่งจะมีลักษณะงานที่เหมือนกัน อาจจะมีแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยคือระดับความรับผิดชอบในงานที่เป็นไปตามตำแหน่งของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา บุญนิตภาพ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ไม่แตกต่างกัน และมีผลไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า ตำแหน่งและระดับต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีอายุงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า อายุงานหรืออีกนัยหนึ่งก็คือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความหมายในที่นี้เป็นเพียงช่วงเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีบางคนอาจจะเคยมีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจากที่อื่นมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และมีผลไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.7 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมองว่า อัตราเงินเดือนปัจจุบันหรือรายได้ที่ได้รับจากการทำงาน เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทุกตำแหน่งต้องได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้เฉลี่ยต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และมีผลไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้ความสำคัญในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยเองที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีก็มองว่าความรู้ความเข้าใจในงานเป็นด้านที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ หรือข้อปฏิบัติของทางราชการในการเบิกจ่ายเงิน หรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ ละเอียด รอบคอบ และปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องไม่ทำให้ทางราชการเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพรรณษา บุญนิติภพ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ มีสวัสดิการของทางราชการรองรับจนถึงเกษียณอายุ มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงที่ไม่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 และมีผลไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก เป็นปัจจัยที่ส่งผลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีระดับประสิทธิภาพ ทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่อการตอบแทนคุณภาพการทำงาน

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้ความสำคัญในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังแรงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีส่วนใหญ่จะขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินและบัญชีเท่าที่ควร ยิ่งถ้ามีการทำงานผิดพลาดยิ่งถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา บางครั้งยังถูกตำหนิจากเพื่อนร่วมงานอีกด้วย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีรู้สึกว่าการไม่ให้ความสำคัญส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธุ์ธีรรัตน์กาญจนวงษ์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือซึ่งสอดคล้องกับความหมายในนิยามศัพท์ด้านขวัญกำลังใจของผู้วิจัย พบว่า ด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ และมีผลไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้ความสำคัญในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณภา พึงเจริญ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1

3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นเพียงสภาพแวดล้อมทั่วไปที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะทางกายภาพที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองเห็นและจับต้องได้ เช่น อาคารสำนักงาน ห้องรับแขก หรือแม้แต่อุณหภูมิในห้องทำงาน แสง เสียง สิ่งเหล่านี้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมดังกล่าวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณภา พึงเจริญ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี และมีผลไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพิศ แสงแก้ว (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่าปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยนำไปใช้ในการจัดทำแนวทางการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการด้านการเงินและบัญชี รวมไปถึงพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ วิเคราะห์ได้ว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เห็นว่าตนได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

#### 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เองควรมุ่งเน้นสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้เข้าใจในงานของตนอย่างถ่องแท้ เนื่องจากงานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับข้อระเบียบต่างๆ การรับจ่ายเงินทั้งในและนอกงบประมาณ ต้องทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือในการทำงาน การสร้างเว็บไซต์ เป็นต้น

2.2 ด้านขวัญกำลังใจ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเล็งเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้มากขึ้น กล่าวชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานดี ไม่กล่าวตำหนิต่อหน้าผู้คนเมื่อทำงานผิดพลาด ควรใช้วิธีเรียกมาพูดคุยถึงสาเหตุที่แท้จริงเมื่อทำงานผิดพลาด หากแก้ไขได้ก็ร่วมคิดหาทางแก้ไข หากแก้ไขไม่ได้ก็กล่าวตักเตือนกันไปอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งวิธีนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของคนในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ให้แต่ละคนดึงศักยภาพของตนมาใช้ในงานที่มีเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร เปลี่ยนนิยามความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงานให้เป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในด้านอื่น โดยกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตัวเดียวกัน ซึ่งอาจจะนำมาเปรียบเทียบกับผลวิเคราะห์ของงานวิจัยในครั้งนี้
2. ควรทำการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางต่างจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นที่อยู่ในระดับมาก จากเหตุดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดเพื่อศึกษาเพิ่มเติมได้
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค หรือข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ได้ตอบข้อคำถามในส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิดไว้ โดยหยิบยกประเด็นที่น่าสนใจมาศึกษาเพิ่มเติม

### บรรณานุกรม

- พรรณภา พึ่งเจริญ.(2564).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี.บทความวิจัย.สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พรรษา บุญนิติภพ.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่.บทความวิจัย.วิชาเอกบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดนครศรีธรรมราช, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พฤติสิทธิ์ อุทุม .(2559).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- พันธุ์ธัช รัตนกาญจนวงษ์.(2564).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ.บทความวิจัย.สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมพิศ แสงแก้ว.(2564).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1 .บทความวิจัย.สาขาวิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สัมฤทธิ์ ศรีทองหนู.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์