

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

Efficiency of Personnel in the Permanent Secretary Office, Ministry of Foreign Affairs

นางสาวเตือนใจ ขวัญยืน

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Tueanjai Khwanyuan

Accounting, Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

ผู้รับผิดชอบบทความ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 128 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศไม่ต่างกัน และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study efficiency of personnel in the permanent secretary office, Ministry of Foreign Affairs 2) to study efficiency of personnel in the permanent secretary office, Ministry of Foreign Affairs separated by personal characteristics 3) to study process affecting efficiency of personnel in the permanent secretary office, Ministry of Foreign Affairs.

The sample group was 128 people of who work is related to financial management of Ministry of Foreign Affairs. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression.

The result of the hypothesis testing indicates that personnel whose work is related to financial management under the Permanent Secretary Office, Ministry of Foreign Affairs of Thailand, despite their different genders, age, positions, and work experiences, their efficiency and performance are not different. Moreover, factors that are related to career advancement and workplace atmosphere have an impact on their efficiency and performance of the said personnel.

Keywords : efficiency, Permanent Secretary Office, Ministry of Foreign Affairs

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยรวมถึงประเทศต่างๆ ได้มีการเจริญความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการส่งทูตหรือคณะบุคคลเดินทางไปยังอีกประเทศหนึ่งเพื่อสร้างความสัมพันธ์และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนทางการค้าและการดำเนินกิจการต่างๆ ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการดูแลผลประโยชน์ของประเทศชาติ การรักษาความมั่นคงและเอกราชของประเทศ และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประเทศชาติ ตามสนธิสัญญาและความตกลงต่างๆ ที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเคารพกฎหมายระหว่างประเทศรวมทั้งกฎบัตรสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันและพัฒนาเศรษฐกิจไทยทุกสาขาให้ได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีเอกภาพมากยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของกระทรวงการต่างประเทศมีลักษณะแบบ “การรวมศูนย์อำนาจ” กล่าวคือ เป็นการดำเนินการปกครองที่อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงของส่วนกลาง การบัญชีของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและกระทรวง สำนักบริหารการคลัง มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและกำหนดคุณุทธศาสตร์การบริหาร ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และงบประมาณของ

กระทรวง งบประมาณบูรณาการ เงินนอกงบประมาณ และการตรวจสอบโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ บุคลากรในกระทรวงการต่างประเทศต้องเดินทางไปประจำการในต่างประเทศตามรอบประจำการ ทุก 2 หรือ 4 ปี ในสายวิชาการตำแหน่งนักการทูต และสายสนับสนุนตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการหรือการเงินและบัญชี ซึ่งเจ้าหน้าที่การเงินการคลังในหน่วยงานต่างประเทศประจำหน่วยงานละ 1-2 คน ตามโครงสร้าง เป็นผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องจากการหมุนเวียนสับเปลี่ยนบุคลากร ตามภารกิจของกระทรวง

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรทุกปีของกระทรวงการต่างประเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งโดยลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีความหลากหลาย และแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปทุกรอบการประจำการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศแตกต่างกันหรือไม่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

ขอบเขตการวิจัย

1. **ประชากรและตัวอย่าง** คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง พนักงานสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 188 คน (ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกระทรวงการต่างประเทศ (Web Portal) ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 128 คน

2. **ด้านเนื้อหา** คือ การศึกษาประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ และนำผลการวิจัยไปประยุกต์และปรับใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงการต่างประเทศ

บทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ไรอัน และสมิทซ์ (Ryan and Smith, 1954) อ้างถึงใน สิริินภา ทาระนัด (2561) กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกระหว่างงานกับความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากแง่มุมของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) การกระทำใดๆ ที่บรรลุผลตามความคาดหมายและที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถลดการสูญเสียของทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมที่มุ่งผลิตผลลัพธ์ โดยมีสัดส่วนของปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ (2557) อ้างถึงใน วิชาญ ม่วงใหม่(2559-2560) สรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้านแต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ สิ่งของและอื่น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่าง

ทันต่อสถานการณ์ ประหยัดเวลาใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และผู้มารับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

1. **ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร** ธชพรธณ บุรี (2558) กล่าวว่า สิ่งทีบุคลากรรู้สึกพอใจต่อการวางแผนนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่มีอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน รวดเร็ว จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่อง

รณฤทธิ์ สิขมณังสุ (2560) กล่าวว่า การที่องค์กรมีการกำหนดนโยบายและระบบการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจนเหมาะสม ไม่มีความซับซ้อนเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการกระจายอำนาจและปริมาณที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา บุคลากรในองค์กรจึงมีความรู้สึกที่ดีและรับรู้ได้ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

ณัฐวัตร เบื้องวันปลูก (2560) กล่าวว่า นโยบายขององค์กรที่กำหนดแบบแผนการบริหารไว้อย่างชัดเจน เป็นแนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์กรที่มีระบบระเบียบเป็นไปอย่างยุติธรรมและใช้กลยุทธ์

ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

ดังนั้น ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง องค์กรต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงอย่างเหมาะสม โปร่งใส ยุติธรรม และไม่ซ้ำซ้อน มีการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานของการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ เชื่อมั่นในการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และป้องกันการไม่เข้าใจหรือไม่พอใจกันในงานที่ตนรับผิดชอบ

2. **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** นวารา นาคเวก (2555) ให้ความหมายว่า การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

ธชพรธณ บุรี (2558) ให้ความหมายว่า โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสมตามเกณฑ์และคุณธรรม

อัครเดช ไม้จันทน์ (2560) ให้ความหมายว่า งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ ทำให้มั่นใจว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น รู้สึกชื่นชอบและสนุกกับงานที่ทำ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย และเกิดการกระตุ้นที่อยากจะทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและมีโอกาสพัฒนาอยู่ตลอดเวลา บริษัทให้ออกาสศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน

ดังนั้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและเหมาะสม ได้รู้สึกรับรู้กับงานที่ทำ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญและมีความหมาย ทำทนาย เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม สัมมนาเพิ่มพูนศักยภาพ ทักษะ และบุคลิกภาพ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน และตามระเบียบหลักเกณฑ์ขององค์กร

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อัครวัฒน์ นิธิจิวรงค์ (2559) กล่าวว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานอาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในกองร้อยความพร้อมของอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงระยะเวลาการพักของพนักงาน

รณฤทธิ์ สิขมณังสุ (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความสะดวกสบายในการทำงาน การถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสม ขนาดของพื้นที่ทำงานเมื่อเทียบกับปริมาณของพนักงาน มีความสะอาดและปลอดภัยของสภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้สะดวกต่อการทำงาน มีการจัดเตรียมยาเวชภัณฑ์ที่เพียงพอ และมีการส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม

ดังนั้น ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรในการปฏิบัติงานและเอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พื้นที่ทำงานมีขนาดเหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ รวมไปถึงสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและผู้ร่วมงาน บรรยากาศภายในองค์กรที่พร้อมให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาและทุ่มเทกำลังใจกำลังใจให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ธชพรรณ นูรี (2558) กล่าวว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการประสานงานไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่ติดตาม ดูแล ตรวจสอบ แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงาน

อัครวัฒน์ นิธิจิวรงค์ (2559) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างความสามัคคีในการทำงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

รณฤทธิ์ สีขมนังสุ (2560) กล่าวว่า ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลทั้งจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ คำปรึกษาทั้งเรื่องในการทำงานหรือเรื่องชีวิตส่วนตัว มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน และปรับทำความเข้าใจ กันได้เมื่อเกิดปัญหา

ดังนั้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ในเชิงบวก ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ ให้ความเป็นกันเอง การได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ การให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้มีโอกาสทำ กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และปรับทำความเข้าใจกันได้เมื่อเกิดปัญหา รวมถึงได้รับการปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่หน่วยงานนั้นๆ กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พฤทธิษฐ์ อุทุม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยด้านคุณภาพงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมา คือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาและด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดส่วนมากยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมี ค่อนข้างมาก ทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจนคุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ด้านปริมาณของ งาน พบว่า ปริมาณงานไม่สัมพันธ์กับจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านเวลา พบว่า ในการ ทำงานนั้น มีระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลารวมทั้งปริมาณ งานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ และ ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า งบประมาณที่ได้รับในการ ดำเนินโครงการต่าง ๆ มีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับอีกทั้งการตั้งงบประมาณนั้น ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน

พีรดา แก้วมูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศ ไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยสามารถ เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย โดยปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต่างกัน แต่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 188 คน (ที่มา : ข้อมูลจากระบบสารสนเทศของกระทรวงการต่างประเทศ (Web Portal) ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (1967) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม Cluster sampling ตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 23 ข้อ มีจำนวนข้อคำถาม 23 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความสำคัญมากที่สุด, 4 = ระดับความสำคัญมาก, 3 = ระดับความสำคัญปานกลาง, 2 = ระดับความสำคัญน้อย, 1 = ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 10 ข้อ มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับเห็นด้วยมากที่สุด, 4 = ระดับเห็นด้วยมาก, 3 = ระดับไม่แน่ใจ, 2 = ระดับเห็นด้วยน้อย, 1 = ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

1.4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นถึงสาเหตุที่เป็นปัญหา หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการแก้ไข จำนวน 1 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมิน กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = ระดับมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. **สถิติพรรณนา** (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการ ต่างประเทศ

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับ การศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านประสบการณ์การทำงานจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของ กระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการ ต่างประเทศ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานได้ให้ ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูงสุด ให้ความร่วมมือในการรักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน อาคาร สถานที่ตามนโยบายขององค์กร และทำงานเสร็จตามกำหนด อยู่ในระดับ รองลงมาตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของ กระทรวงการต่างประเทศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, ด้านอายุ, ด้านสถานภาพ, ด้านระดับการศึกษา, ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง การต่างประเทศ

3.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการ ต่างประเทศ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ให้ความสำคัญเรื่องความรวดเร็วของงานเป็นลำดับแรก เนื่องจากความเร่งด่วนของภารกิจกระทรวง

การต่างประเทศที่ต้องทันต่อเหตุการณ์ และปริมาณงานที่มีเป็นจำนวนมาก โดยสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ตรงประเด็น ซึ่งผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ อู่ม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับหนึ่ง สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ หรือ เต็มศักยภาพของตัวเอง ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา และอันดับสุดท้าย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา แก้วมูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ธิโก (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่” พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย การที่พนักงานสามารถสร้างผลงานออกมาได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า นั้น จะส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจตนเองและมีความสุขในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกดีกับงานที่ตัวเองรับผิดชอบและจะสามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรมีทั้งเพศหญิงและเพศชาย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการเงินการคลังต่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยน์พร ยุทธนา (2554) อ้างถึงใน สุดารัตน์ แนนฉิมพลี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการดำเนินงานทางการเงิน วิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเตตรา จังหวัดจะเชิงเตตรา” พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการเงินวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเตตรา ปัจจัยเพศ ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการเงินวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเตตราแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณทุกช่วงอายุมีความรู้ ทักษะและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง” พบว่า ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย พนักงานที่มีเพศ อายุสถานภาพระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังมีทั้ง โสด และสมรสที่ปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังมีทุกระดับการศึกษา ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศ ต้องมีการอบรมและสอบวัดผลทุกครั้งก่อนออกประจำการ ทำให้ความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด” พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันถึงจะมีความแตกต่างกันแต่มีส่วนช่วยเหลือและเอื้อประโยชน์ให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) อ้างถึงใน มาลินี นกศิริ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานและด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ระดับมาก พนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสบการณ์การทำงานและระยะเวลาการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังที่มีประสิทธิภาพ มีผลมาจากการสอบวัดผลและการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ สรรพศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง” พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน อย่างมี

3. ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชากำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อถือและมั่นใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

3.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กระทรวงการต่างประเทศมีหลักเกณฑ์ แนวทาง และข้อจำกัดสำหรับตำแหน่งสายสนับสนุนออกประจำการและสายสนับสนุนไม่ประจำการของกระทรวงการต่างประเทศอย่างชัดเจนตั้งแต่แรก ทำให้จุดมุ่งหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยหลักสำหรับการปฏิบัติงานในสายการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” พบว่า ในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุ หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิมหรือกรณีทุพพลภาพ และยังมีหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย คือการมีโอกาสได้รู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอด ตลอดจนการสามารถปรับตัวกับปัญหาต่างๆ ในขณะที่ยังคงทำงานอยู่หรือหลังจากเกษียณอายุแล้ว

3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานที่ทำงานของหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมีขนาดไม่เหมาะสมกับปริมาณบุคลากรและเอกสาร และเนื่องจากการหมุนเวียนบุคลากรตามวาระการประจำการทำให้ต้องทำความรู้จักกับผู้ร่วมงานใหม่อยู่เสมอ อาจทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิกาวรรณ เสงี่ยม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม” พบว่า การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศองค์กร พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกสบายใจกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา มักให้กำลังใจกันอยู่เสมอ และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงานอย่างเต็มที่

3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัฒนธรรมการทำงานของสำนักบริหารการคลังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับที่ดี เป็นผลให้ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณฤทธิ์ ลิขฉนังคุ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” พบว่า ความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาทั้งเรื่องในการทำงาน หรือเรื่องชีวิตส่วนตัว มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน และปรับทำความเข้าใจกันได้เมื่อเกิดปัญหา ส่งผลให้การทำงานเกิดบรรยากาศที่ดีและพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง ของกระทรวงการต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และด้านประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าว กระทรวงการต่างประเทศได้ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ การเรียนรู้ การอบรมเพิ่มพูนทักษะให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลัง ให้ใช้ความรู้ ทักษะและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ โดยมีข้อเสนอแนะ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ต้องการโอกาสให้ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญและมีความหมาย ทำทนาย เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ได้รับการประเมินอย่างเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ขององค์กร เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการคัดเลือกไปประจำการในต่างประเทศที่ต้องการ และการหมุนเวียน สับเปลี่ยน โยกย้าย บุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเช่นกัน เนื่องจากต้องปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และงานในความรับผิดชอบใหม่อยู่เสมอ ทำให้ขาดความต่อเนื่อง รวมถึงการไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการเงินการคลัง สำหรับการเบิกจ่ายงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ เช่น ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยภายในหน่วยงาน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังของกระทรวงการต่างประเทศเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ระดับกระทรวง เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลและนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงการต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก (2560) ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่
- ชพรพรรณ บุรี (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

- นวารา นาคเวก (2555) การศึกษาสถานภาพของพนักงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พฤษิตีธี อุทุม (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พีรดา แก้วมุล (2562) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงาน
ใหญ่ บทความ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิชาญ ม่วงใหม่ (2559-2560) การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ งานวิจัย หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59 วิทยาลัยป้องกัน
ราชอาณาจักร
- รณฤทธิ์ สีขมมังสุ (2560) อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่ม
ธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สิรินภา ทาระนัด (2561) การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์ต่อมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนงานปฏิบัติงานฝ่าย
เทศกิจ กรุงเทพมหานคร การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์