

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

Factors affecting work efficiency of personnel

Of The Comptroller General's Department,

Ministry of Finance

ศศิประภา สระภาค

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sasiprapha Srakat

Email: srakey22@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 240 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะการปฏิบัติไม่เกิน 5 ปี และรายรับต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และผลการวิจัย ยังพบว่าปัจจัยจูงใจใน

การปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.441) และ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.511) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433 ( $R^2 = 0.433$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังเมื่อพิจารณาว่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

## ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting work efficiency of personnel of The Comptroller General's Department , Ministry of Finance. The samples of this study were 240 employees working as government officers, government employees, permanent employees and temporary workers in The Comptroller General's Department , Ministry of Finance. They were selected through simple random sampling. The research is a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. The instruments included a questionnaire for demographic information and asking opinions factors affecting motivation, and work efficiency of employees of personnel The Comptroller General's Department , Ministry of Finance. Frequency, percentage, mean and standard deviation were the statistics use to analyze data, and multiple regression analysis.

The findings revealed that most of the participants were females aged between 20-30 years old with the bachelor's degree. Most of respondents had working experience less than 5 years and had the average monthly income less than baht. And results, it found that the motivation factors in work and work efficiency factors were at high levels of their opinions ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.441) and ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.511).

The results from hypothesis testing showed factors affecting work efficiency of personnel of The Comptroller General's Department , Ministry of Finance at the statistical significance level of 0.05. R Square value was 0.433 - showed that independent i.e. motivation

factors affected work efficiency of personnel The Comptroller General's Department , Ministry of Finance at 43.33 percent. When considered a statistical significance level at 0.000, there were 3 aspects of motivation i.e. reward and benefits, work success, and work stability.

**Keywords:** Motivation factors, Work efficiency, The Comptroller General's Department , Ministry of Finance

## บทนำ

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน นโยบายภาครัฐเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน และการกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยบทบาทของภาครัฐที่เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และนโยบายที่สนับสนุนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เป็นส่วนช่วยในการวางโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ดีและส่งผลให้ระบบการจัดสรรทรัพยากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและพัฒนาองค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนที่สำคัญในการบริหารงานองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตน ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ได้แก่ ความต้องการทางใจ และความพึงพอใจ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ในการสร้างประสิทธิภาพของงาน (สมคิด บางโม, 2545)

กรมบัญชีกลาง (The Comptroller General's Department) เป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ มีภารกิจด้านการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหารโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบายและมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงเป็นสิ่งท้าทาย สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้กับบุคลากรของหน่วยงานเป็นสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามกรอบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้

ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด” จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพและศักยภาพเพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังให้เพิ่มสูงขึ้น

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### ขอบเขตของงานวิจัย

#### 1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำนวน 584 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูลจากฝ่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง, 2563) ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 237.39 คน อย่างน้อยใช้ 238 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 240 ตัวอย่าง

#### 2. ด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

#### 3. ขอบเขตพื้นที่: พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

4. ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2564

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไป เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ นโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ใช้ประกอบพิจารณาดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการที่มีคุณภาพสูงที่สุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินการใด ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากร ณ ขณะนั้นด้วยว่ามีคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากมีคุณภาพมากการจะใช้อย่างเต็มศักยภาพได้นั้นจะต้องใช้ในปริมาณน้อยจึงจะเรียกได้ว่ามีประสิทธิภาพต่างกับทรัพยากรที่มีปริมาณมากแต่คุณภาพต่ำที่จะต้องเลือกวิธีการตั้งศักยภาพของทรัพยากรออกมาให้ได้มากที่สุดจึงจะเรียกว่ามีประสิทธิภาพ

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556 อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู 2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผล ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคม และประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล ด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิต อุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุม คุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

#### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน**

ภุมรินทร์ ทวีศรี (2552) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงาน คือ การสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงาน อยากทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่ เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขาเพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ หากองค์การมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จแล้ว องค์กรก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ด้วยบุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของคุณคน มักจะพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(Job satisfaction) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work motivation) คือสิ่งเดียวกัน ความแตกต่างที่เห็นได้ชัด คือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของ วัตถุประสงค์ (Attitude object) เป็นเป้า ส่วนแรงจูงใจมีจุดหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้า แต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันอย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการคือ (McCormick & Ligen, 1980 อ้างถึงใน จันทรแรม พุทธนุกูล, 2554) ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนอง ต่อสิ่งที่ชอบ ไม่ชอบ และถือว่าบุคคลจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงห่างจากสิ่งที่ตนไม่ชอบ ไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใน การปฏิบัติงาน (Job behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

### **ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)**

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยใน การทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกรักพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงความออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะ พิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

**2. ปัจจัยห้าจุด (Hygiene factors)** เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ เท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อ รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.5 สภาพภาพในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.7 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการอ้างรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรและกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็ม



ความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพและการบริหารงานภายในองค์กร

### **ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง**

กรมสารบาญชี" หรือ กรมบัญชีกลางในปัจจุบันจึงถือกำเนิดเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2433 มีหน้าที่ สำหรับรับจ่ายเงินแผ่นดินและถือสารบาญชีพระราชทรัพย์ทั้งหมด โดยมีอธิบดีรับผิดชอบการทั้งปวง มีรองอธิบดีสำหรับช่วยการแทน และมีนายเวร 4 นาย คือ เวรรับ เวรจ่าย เวรแบ่งก และเวรบาญชี

**วิสัยทัศน์ (Vision)** “กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด” หมายถึง กรมบัญชีกลางจะกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส มีวินัย คุ่มค่าและสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งจะมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

### **พันธกิจ (MISSION)**

1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านกฎหมายการคลัง การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เงินนอกงบประมาณ ลูกจ้างและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง
2. บริหารเงินสดภาครัฐ บริหารการรับ-จ่ายเงิน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. สนับสนุนการบริหารเศรษฐกิจการคลังในส่วนภูมิภาค
4. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐทางด้านการบริหารการเงินการคลัง
5. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการคลัง

**หน้าที่ความรับผิดชอบ** กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2562 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลางไว้ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหารโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด

เสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบายและมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับอนุปริญญา สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 15,001 - 20,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และสมาชิกในครอบครัวจำนวน 4-6 คน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และทันเวลา ( $X = 3.76$ ) รองลงมาด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ( $X = 3.75$ ) ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ( $X = 3.69$ ) และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ( $X = 3.67$ ) ส่วนปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างด้านระบบการจัดการ และด้านการเพิ่มมูลค่างาน ( $X = 3.75$ ) ด้านกลยุทธ์ ( $X = 3.72$ ) ด้านบุคลากร ( $X = 3.70$ ) ด้านทักษะการบริหาร ( $X = 3.66$ ) และด้านสไตล์การบริหาร ( $X = 3.65$ ) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการจัดการ ด้านสไตล์การบริหาร ด้านทักษะการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านการเพิ่มมูลค่างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก (3.57, 3.58, 3.60 ตามลำดับ) และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง จำนวน 584 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดย ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 237.39 คน อย่างน้อยใช้ 238 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 240 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

#### สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะการปฏิบัติไม่เกิน 5 ปี และรายรับต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.441$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.585$ ) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.581$ ) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.599$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.653$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.607$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.756$ ) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.687$ ) ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.685$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.859$ ) ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.25, S.D. = 0.935$ )

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.511$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.679$ ) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.609$ ) รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.621$ ) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ( $\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.638$ ) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานและผลงานเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.626$ ) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน ( $X_1$ )	0.200	0.229	3.337	0.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	0.022	0.026	0.396	0.692
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ )	-0.061	-0.072	-1.045	0.297
ความรับผิดชอบหน้าที่ ( $X_4$ )	0.055	0.062	0.833	0.406
การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $X_5$ )	-0.031	-0.041	-0.575	0.566

นโยบายบริษัทและการบริหาร ( $X_6$ )	0.076	0.103	1.474	0.142
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $X_7$ )	0.063	0.080	1.226	0.222
ความมั่นคงในการทำงาน ( $X_8$ )	0.143	0.212	2.846	0.005*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_9$ )	0.022	0.036	0.477	0.634
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $X_{10}$ )	0.140	0.257	3.773	0.000*
<b>ค่าคงที่</b>	<b>1.653</b>		<b>6.162</b>	<b>0.001</b>

R= 0.677 R2 = 0.433 SEE=0.427 F=14.802 Sig.= 0.001

\*=P< 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ร้อยละ 43.30 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.001 มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อัตราเงินเดือนได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) โดยเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมาจากค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เนื่องจากบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ และรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในงานของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยร้อยโท ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีและให้เกียรติตนเอง มีความกระตือรือร้น ใส่ใจการทำงานอย่างเต็มที่ก็จะพัฒนาตัวเองให้สามารถทำผลงานออกมาดี

ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีความน่าเชื่อถือและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งรวมถึงจะได้รับความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ตนได้ปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ความมั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร นั้นรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ และรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร รวมถึงเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กร

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรึกษาการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่าการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปฏิบัติงานที่เป็น

ขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ท้าทาย และสร้างสรรค์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานได้สำเร็จคล่องตามเวลาและปริมาณงานที่เหมาะสม ทั้งการแก้ไขปัญหา ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้สอดคล้องกับการวิจัยของเกษมรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า

ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แม้กระทั่งการได้มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รวมถึงตำแหน่งในหน้าที่การงานมีโอกาสก้าวหน้า ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง สอดคล้องกับการวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย กฎหมาย และข้อบังคับขององค์กร แต่เนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรยังคงมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แม้จะไม่สัมพันธ์กันระหว่างนโยบายและปริมาณงานที่ขึ้น แต่บุคลากรก็ยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ซึ่งพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทั้งข้าราชการทหาร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และการปฏิบัติงานการได้รับความร่วมมือร่วมใจกันใน

การปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอุปสรรคประจำสำนักงานเอื้ออำนวย ความพึงพอใจกับความสะอาดของอาคารและสถานที่ รวมถึงบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้**

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารกรมบัญชีกลางควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรกรมบัญชีกลางได้รับค่าครองชีพที่เหมาะสม เพื่อพอเพียงกับสถานการณ์ของสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ
3. กรมบัญชีกลาง ควรมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในแต่ละด้าน และสร้างความก้าวหน้าในสายงานในแต่ละชั้น ตามแนวทางของกฎระเบียบขององค์กร

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**



จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และสามารถนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่หลากหลายวิธี เพื่อนำมาปรับใช้กับบุคลากร ตามวัตถุประสงค์ แต่ละช่วงเวลา และโอกาสนั้น ๆ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง, ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมบัญชีกลาง. (2563) สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2563.
- กรมบัญชีกลาง, รายงานการบริหารทรัพยากร ฝ่ายกองบริหารทรัพยากรบุคคล.(2563) สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2563.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชัย ชมศิริ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. สารนิพนธ์ตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารจัดการองค์การ,มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชลาทิพย์ ชัยโคตร. (2560). การบริหารราชการไทย. ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการสาธารณะ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2563. จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771&section=17&issues=74>.

- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภุมรินทร์ ทวิชศรี. (2552). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แคมเบล เมนู แพคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์. กรุงเทพฯ
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). *ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ตาม หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed). New York: John Willey & Sons.