

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก
WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL IN FINANCE DEPARTMENT
ROYAL THAI ARMY

กมลชนก ภูเลาสิงห์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kamonchanok Phulaosing

Email: Kamonchanok_2939@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการเงินทหารบก จำนวน 175 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมการเงินทหารบก ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรกรมการเงินทหารบก ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน; บุคลากรกรมการเงินทหารบก

ABSTRACT

The purpose of this research was (1) to study level of work efficiency of personnel in Finance department Royal Thai Army (2) to study level of work efficiency of personnel in Finance department Royal Thai Army classified by personal factors: gender, age, level of education, working experiences and incomes (3) to study work factors which effect on work efficiency of personnel in Finance department Royal Thai Army.

Sample population in this study are 175 of personnel in Finance department Royal Thai Army. Questionnaires are used as main tool for data collection. Based on this study, statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviations. Hypothesis tests are expressed for comparison, using both t-test statistics and one-way ANOVA. If differences are found, they will be compared in pairs by using LSD method and Multiple Regression Analysis.

Test results for hypothesis found that military personnel in Finance department Royal Thai Army who have different gender, level of education, working experiences and personal incomes will also have different work efficiency. In addition, working environment, relationship and welfares have definitely influenced on working efficiency.

Keywords: Work Efficiency; Personnel in Finance department Royal Thai Army

บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้หน่วยงานดำเนินการกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำหน่วยงานไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ บุคลากรนั้นเป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางของหน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับในสังคม หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นหน่วยงานที่มีการแข่งขันสูง แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และจงรักภักดี

ต่อหน่วยงาน ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนให้หน่วยงานก้าวไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งกรมการเงินทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาระบบราชการของหน่วยงานโดยยึดถือแผนแม่บทในการพัฒนากกรมการเงินทหารบก ปี 2560 – 2564 ซึ่งจัดทำขึ้นภายใต้แผนพัฒนาของกองทัพบก ปี 2565 กำหนดไว้ว่า กรมการเงินทหารบกเป็นหน่วยในการบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีที่ทันสมัย และมีมาตรฐานของกองทัพบก ภายใต้แนวคิด มีความรู้คู่สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน บริการด้วยหัวใจ มีวินัย จิตใฝ่อาสา และกรมการเงินทหารบกมีพันธกิจจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเบิกจ่ายเงินและการบัญชี 2. ด้านการพัฒนาหน่วยและเหล่าทหารการเงิน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ และศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก เพื่อแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ที่จำแนกตามปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้บุคลากรกรมการเงินทหารบก มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานของหน่วยงานกรมการเงินทหารบกให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมการเงินทหารบก ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 312 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 175 คน

2. ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก โดยมุ่งหมายวิจัยประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ 2) ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ด้านสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการขององค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สถานที่ตั้งขององค์กร ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย และอุปกรณ์เครื่องมือขององค์กร

สมยศ แยมเฟื่อน (2551) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น บรรยากาศในการทำงาน

มาลินี นกศิริ (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ความทันสมัยของอุปกรณ์ต่าง ๆ ความสะดวก ความสะอาด รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงาน ความถ่ายเทของอากาศ แสงสว่าง พื้น ที่ และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความพร้อมและทันสมัยในหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง ระดับการปฏิสัมพันธ์ของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทเท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

สัมฤทธิ์ ศรีทองนุ่น (2559) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสร้างความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ด้านสวัสดิการ

ดารณี คงเอียด (2554 อ้างถึงใน เฉลียว ไขยเชษฐ์, 2558) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษในการรับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

สัมฤทธิ์ ศรีทองนุ่น (2559) กล่าวว่า เงินเดือนหรือสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ เงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการอื่น และกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น เพื่อให้มีความสะดวกสบายและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติยา วุฒิคุณรัตน์ (2556) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโซ่อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีอายุงาน 4 – 5 ปี 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซ่อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท 2. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก เมื่อมีการจัดอันดับจะพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับหนึ่ง มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย อันดับรองลงมา และมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา เป็นอันดับสุดท้าย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมการเงินทหารบก ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 312 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน โดยการใช้สูตรของ Yamane (1976 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกด้วยจำนวนดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะในการปฏิบัติงาน และรายได้ มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านสวัสดิการ มีจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อตีความหมายของระดับความคิดเห็นดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก, ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย, ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน มีจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายของระดับความคิดเห็นดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก, ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง, ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย, ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ทานคิดว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ควรเพิ่มเติม/ปรับปรุงด้านใด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น เป็นข้อคำถามลักษณะปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อใช้ในการตีความหมายของค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก จำแนกลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมการเงินทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมการเงินทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

1.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่าบุคลากรกรมการเงินทหารบก มีระดับความคิดเห็น ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่าโดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมการเงินทหารบก มีความถูกต้อง ไม่มีการผิดพลาด

หรือมีการผิดพลาดน้อยที่สุด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 ด้านเวลา พบว่าบุคลากรกรมการเงินทหารบก มีระดับความคิดเห็น ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมการเงินทหารบก ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีการบริหารจัดการเวลาให้ทันต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและส่งมอบตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) กล่าวว่า เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง การกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด

1.3 ด้านปริมาณงาน พบว่าบุคลากรกรมการเงินทหารบก มีระดับความคิดเห็น ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมการเงินทหารบก ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือคาดหวังไว้

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมการเงินทหารบกที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมการเงินทหารบกให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลธิสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า จากการที่ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมการเงินทหารบกที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า กรมการเงินทหารบกให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกช่วงอายุอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) กล่าวว่า จากการที่ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 บุคลากรกรมการเงินทหารบกที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) กล่าวว่า จากการที่ศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมการเงินทหารบกที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน จะต้องการความก้าวหน้าและการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เรืองยุทธ ฉายแสง (2553) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมการเงินทหารบกที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้สูง จะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) กล่าวว่าไว้ว่าจากการที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ และ ด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกรมการเงินทหารบก ให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีความพร้อมและทันสมัยในหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) กล่าวว่าไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความมีระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมที่ดี มีการจัดห้องปฏิบัติงานไว้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

3.2 ปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกรมการเงินทหารบก ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่าไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน

3.3 ปัจจัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรกรมการเงินทหารบก ให้ความสำคัญกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการอื่น และกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น เพื่อให้มีความสะดวกสบายและเพื่อเป็นขวัญ

และกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ ศรีทอง (2559) กล่าวไว้ว่า เงินเดือนหรือสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดหน้าที่งานที่มอบหมาย ปริมาณงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ควรมีการจัดอบรม เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง กับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ควรจะกำหนดระดับเงินเดือน ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา และตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ

ปัจจัยในการทำงาน

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและทันสมัย

2. ด้านความสัมพันธ์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ด้านสวัสดิการ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยในการทำงาน ด้านสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารบก ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการอื่นและกิจกรรมใด ๆ ขึ้น เพื่อให้มีความสะดวกสบายและเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินทหารมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มรายละเอียดผลการศึกษา เช่น การสัมภาษณ์และการใช้วิธีสังเกตร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา จิตคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันไฮน์อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เรืองยุทธ ฉายแสง. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สัมฤทธิ์ ศรีกงหนอง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมยศ แยมเผื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.
ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.