

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)**

**Factors affecting the work efficiency of State Audit Office of the Kingdom of  
Thailand's officer (Case study Head Office)**

ฐิติชญา คล้ายน้ำ

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thitichaya Khaicham

E-mail: 6414991016@rumail.ru.ac.th

Department of Accounting, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่อยู่ภายใต้สำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 – 24 (สงพ.1 – 24) จำนวน 290 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ปัจจัย  
แรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับ  
หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยแรงจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### **Abstract**

The objective of research subject “Factors affecting the work efficiency of State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officer (Case Study Head Office)” is (1) to study the work efficiency of State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officer (Case Study Head Office) (2) to study the work efficiency of State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officer (Case Study Head Office), classified by personal factors; gender, age, education level, years’ experience and average monthly income. (3) to study Motivation Factors and Hygiene Factors, which affect the work efficiency of State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officer (Case Study Head Office). The sample group were 290 State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officers. Taro Yamane's calculation principle was used by distributing a questionnaire to the sample group. Convenience Sampling was used.

The study’s result indicates that the variety of age, years’ experience and average monthly income of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officer tends to differentiate the work efficiency statically significant 0.05. Furthermore, Motivation Factors and Hygiene Factors which affect the work efficiency of State Audit Office of the Kingdom of Thailand’s officer (Case Study Head Office) namely responsibility, status and relationship with supervisor and peers.

**Keywords:** Personal Factors, Motivation Factors, Hygiene Factors, Work efficiency

### **บทนำ**

งบประมาณรายจ่ายของแผ่นดิน ได้มาจากภาษีอากรของประชาชน เห็นได้จากผลการจัดเก็บรายได้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 จนถึงมีนาคม 2566 โดยรายได้ส่วนใหญ่มาจากการจัดเก็บภาษีของกรมสรรพากร จำนวน 915,222 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 65.06 ของผลการจัดเก็บรายได้ทั้งหมดของรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ 2566, ระบบบริการและเผยแพร่ข้อมูลการคลัง (2566) ด้วยเหตุนี้ประชาชนในฐานะเจ้าของเงินแผ่นดินย่อมมีสิทธิในการทราบถึงความโปร่งใสในการนำเงินแผ่นดินไปใช้จ่าย ซึ่งประชาชนไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบได้โดยตรง จึงจำเป็นต้องอาศัยกลไกการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินแผ่นดินผ่านหน้าที่และอำนาจของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระ ในการตรวจสอบ ติดตามผล

ประเมินผล ให้แนวทางป้องกันและแก้ไข พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้เห็นว่าการตรวจสอบเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนได้ว่าเงินแผ่นดินจะถูกนำไปใช้อย่างคุ้มค่า สมเหตุสมผลและเกิดประโยชน์สูงสุด มากน้อยเพียงใด รวมถึงการดำเนินการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจของการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

### **ขอบเขตของงานวิจัย**

1. ขอบเขตประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภายใต้สำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1-24 (สงพ.1-24) จำนวน 905 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

### **สมมติฐานของการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบถึงปัจจัยด้านบุคคลใดบ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

2. ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูนใดบ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

3. เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินนำไปใช้บริหารจัดการ ประกอบกับวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

### **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

#### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูน**

Frederic Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจ หรือความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค่าจูน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานที่ตนทำ

1.2 การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ การได้รับการยกย่อง ยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้าง รวมถึงการได้รับขวัญกำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญ

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง การที่งานมีความท้าทาย น่าสนใจ เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน และสามารถทำได้ตั้งแต่ เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับอิสระ ในการทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึง การได้รับผิชอบงานที่มีความสำคัญ

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสได้ก้าวหน้าในสายงาน ตามความสามารถ การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหรือศึกษาต่อ ตลอดจนได้รับ โอกาสให้ทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนเพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

1.6 โอกาสในการเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับความสำคัญในเรื่องของการเติบโตจาก องค์กร และองค์กรมีการกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career path) ใ่ว่างชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นเส้นทางในการเติบโตของตนเอง และสามารถเติบโตได้อย่างไร้ขีดจำกัด

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงาน แต่ไม่สามารถทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น โดยปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อม ซึ่งมีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายของกิจการ (Company policies) หมายถึง ภายในองค์กรมีการกำหนดนโยบาย ใ่ว่างชัดเจน ไม่เกิดความซ้ำซ้อนและสามารถปฏิบัติได้จริง ตลอดจนมีการถ่ายทอดนโยบายอย่างทั่วถึง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปทิศทางเดียวกัน รวมถึงนโยบายถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นธรรมและไม่เลือก ปฏิบัติ

2.2 การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความ ยุติธรรมในการแบ่งงานและกระจายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการบริหารที่โปร่งใสและไม่เข้มงวด จนเกินไป รวมทั้งผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงานได้

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Relationship with supervisor and peers) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ ปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม และมีมาตรฐาน

ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์สำนักงานและระบบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณบุคลากรและปริมาณงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับพิจารณาและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส โดยให้เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตโดยไม่ขาดสน

2.6 สถานภาพในการปฏิบัติงาน (Status) หมายถึง ความมีตัวตนในองค์กร ได้แก่ การได้รับความรู้สึกว่ามีหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม รู้สึกถึงความเท่าเทียมกันระหว่างพนักงาน รวมถึงรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ กล่าวคือสามารถทำได้ต่อเนื่องจนถึงเกษียณอายุ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร และความมั่นคงของครอบครัว ด้วยการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้นได้

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg มาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย

### **แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

Peterson and Plowan (1953) ให้แนวคิดองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน (ใกล้เคียงกับ Harrington Emerson โดยตัดทอนบางประเด็นลง) กล่าวคือ การปฏิบัติงานจะถือว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ผลของงานที่ได้จะต้องมีคุณภาพสูง ถูกต้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

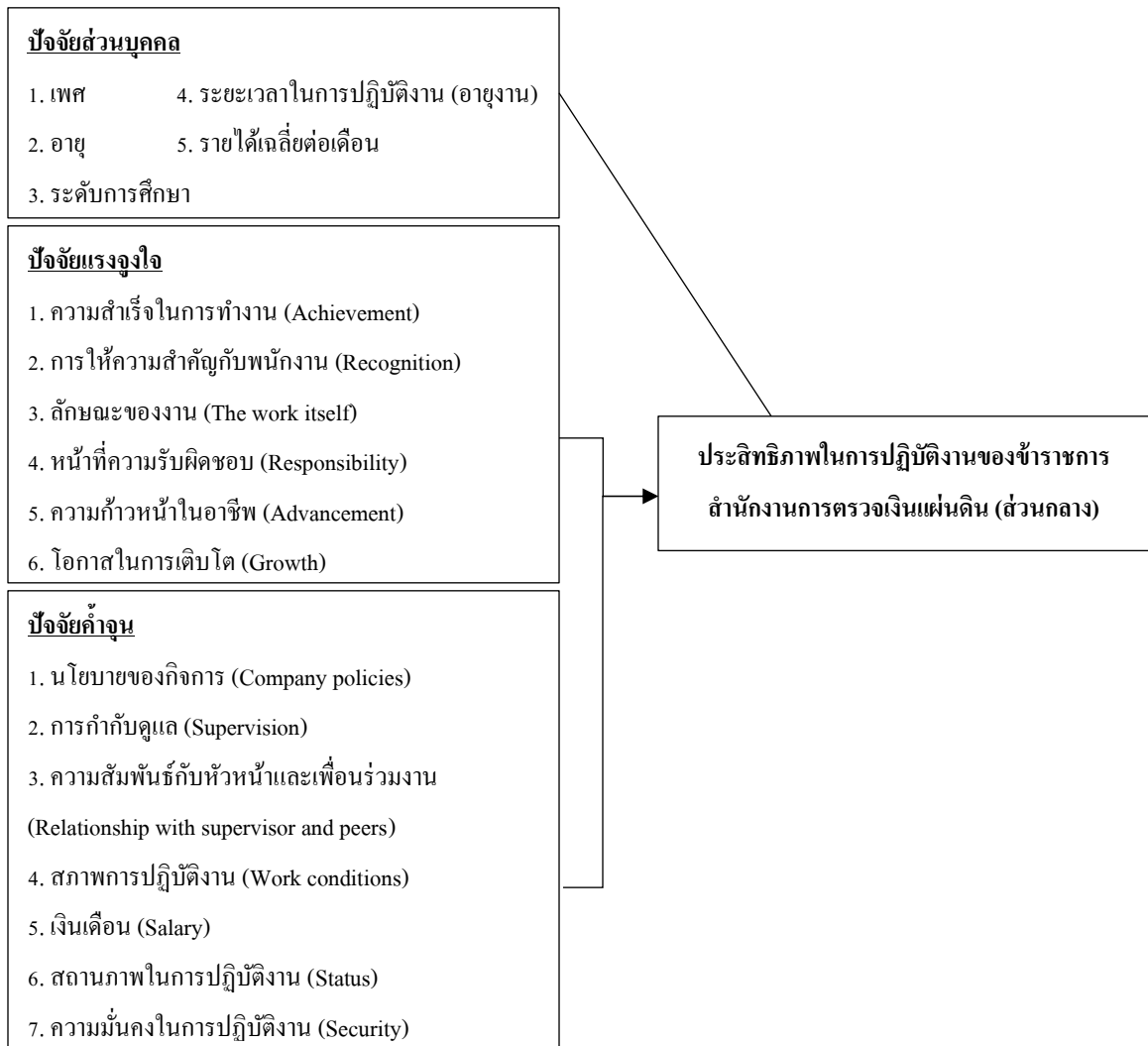
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) ผลของงานที่ได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้

3. ด้านเวลา (Time) สามารถปฏิบัติงานปริมาณเท่าเดิมโดยใช้ระยะเวลาน้อยลงได้ กล่าวคือ สามารถประหยัดเวลาในการปฏิบัติงานได้และ/หรือเกิดข้อผิดพลาดน้อยลง รวมถึงการพัฒนาเทคนิคในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ต้องลงทุนน้อยและได้รับผลตอบแทนมากที่สุด กล่าวคือ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องพิจารณาทั้งในเรื่องคุณภาพของงาน กล่าวคือ ผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เกิดข้อผิดพลาดน้อยลง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่ามากที่สุด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า

IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.991 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

### **ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่อยู่ภายใต้สำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1 – 24 (สงพ.1 – 24) จำนวน 905 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2566) ผู้วิจัยจึงใช้สูตร Taro Yamane (1973) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%, ค่าความคลาดเคลื่อน 5%) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 277.39 ตัวอย่าง หรืออย่างน้อย 278 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนหรือความไม่สมบูรณ์ของการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 290 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งจะมีคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เท่านั้นจึงจะแจกแบบสอบถาม โดยใช้ช่องทางออนไลน์เป็นช่องทางหลักในการแจกแบบสอบถาม

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

#### **1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)**

1.1 บัญชีส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และความถี่ (frequency) ในการวิเคราะห์

1.2 บัญชีแรงจูงใจ บัญชีค่าจูน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์

#### **2. การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)**

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Independent Samples t-Test ในการทดสอบสมมติฐานบัญชีส่วนบุคคลด้านเพศ

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานบัญชีส่วน



บุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากพบว่าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต้องทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different)

2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

### **สรุปผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.6) มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี (ร้อยละ 60.0) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 69.0) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ในช่วง 1 – 10 ปี (ร้อยละ 57.2) โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็นดังต่อไปนี้

#### **ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)**

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสูงสุด คือ ข้อ ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### **ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล**

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติ t-Test กับเพศ และใช้สถิติ One-Way ANOVA กับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

อายุ ของกลุ่มตัวอย่างต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี (GEN Y) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกับที่มีอายุระหว่าง 41 – 56 ปี (GEN X)

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี (GEN Y) ยังมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันกับที่มีอายุ 57 ปีขึ้นไป (GEN B) อีกด้วย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ของกลุ่มตัวอย่างต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ในช่วง 1 – 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันกับที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ในช่วง 11 – 20 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) อยู่ในช่วง 11 – 20 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันกับที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ในช่วงตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่างต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันกับที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันกับที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 50,001 – 70,000 บาท

**ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)**

**ตาราง 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) (n=290)**

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	0.272	0.133		2.049	0.041*	125.058	0.000*
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.105	0.060	-0.100	-1.737	0.084		
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	-0.016	0.055	-0.017	-0.302	0.763		
ด้านลักษณะของงาน	0.092	0.060	0.092	1.519	0.130		
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.243	0.064	0.258	3.797	0.000*		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.025	0.063	0.028	0.404	0.687		
ด้านโอกาสในการเติบโต	0.020	0.061	0.025	0.338	0.736		
ด้านนโยบายของกิจการ	0.116	0.060	0.110	1.934	0.054		
ด้านการกำกับดูแล	0.022	0.063	0.021	0.353	0.724		

ตาราง 1 (ต่อ)

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.119	0.051	0.107	2.339	0.020*		
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.090	0.048	0.092	1.869	0.063		
ด้านเงินเดือน	0.082	0.044	0.114	1.895	0.059		
ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน	0.174	0.062	0.183	2.797	0.006*		
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.080	0.061	0.080	1.312	0.191		

R = 0.925, R<sup>2</sup> = 0.855, Adjusted R Square = 0.852, SEE = 0.330 \*sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตามสมการมีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (b = 0.243, sig = 0.000) ถัดมา คือ ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน (b = 0.174, sig = 0.006) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (b = 0.119, sig = 0.020) ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.925 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 85.5 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.133 โดยสามารถสร้างเป็นสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.272 + 0.243 (\text{ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ}) + 0.174 (\text{ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน}) + 0.119 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน})$$

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเรื่องของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเป็นอันดับแรก ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมิได้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเพียงเท่านั้น แต่ยังตระหนักถึงต้นทุนในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คำนึงถึงความประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปทิตตา

จันทวงศ์ (2559) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด กล่าวคือ ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัยมีความตระหนักและให้ความร่วมมือในการประหยัดทรัพยากรอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ ประสิทธิภาพในงานด้านค่าใช้จ่ายในงานอยู่ในระดับมาก

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

อายุ ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า ด้วยอายุที่มีความต่างกัน ต่าง Generation กัน จะมีพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงลักษณะหรือวิธีการในการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป ยกตัวอย่างเช่น การปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หาก Generation ใดสามารถปรับตัวได้เร็ว จะสามารถนำมาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัดเวลา รวมถึงสามารถนำมาใช้ในการลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากมนุษย์ (Human Error) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ประพศุทธิธรรม (2563) ซึ่งกล่าวไว้ว่า บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขนที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า การที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่ต่างกัน มุมมองทัศนคติ ความรู้ซึ่งถึงเนื้อหา และประสบการณ์ในประสบกับปัญหา รวมถึงวิธีการในการรับมือกับเรื่องต่าง ๆ ย่อมแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาสิณี ใจผ่องใส (2565) ซึ่งกล่าวไว้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า การได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนาธัส จินเชื้อ เกียรติ บุญพโย และตระกูล จิตวัฒน์กร (2565) ซึ่งกล่าวไว้ว่า กัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขึ้นส่วน ยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

### ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ผลการวิจัย พบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อันประกอบด้วย

1. ปัจจัยแรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญกับด้านหน้าที่ความรับผิดชอบสูงสุด ผู้วิจัยเห็นว่า หากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญในปริมาณที่เหมาะสม ทันต่อเวลาที่กำหนดให้แล้วเสร็จ และสามารถปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบเหล่านั้น ได้อย่างอิสระย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรยากรรัฐ อชิมาพรณรงค์ (2565) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต

2. ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญกับด้านสถานภาพในการปฏิบัติงานรองลงมาจากปัจจัยแรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้วิจัยเห็นว่า หากข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้รับความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรับรู้ได้ถึงความเท่าเทียมกันภายในองค์กร รวมถึงการเป็นทีมนับหน้าถือตาในสังคม ย่อมทำให้ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เห็นถึงคุณค่าในตนเองและกล้าที่จะตัดสินใจมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวาล แซ่ตั้ง (2558) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ

3. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานรองลงมาจากปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน หากภายในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะกับผู้บังคับบัญชาหรือว่ากับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งข้าราชการภายในองค์กรสามารถปรับตัวเข้าหากันได้เป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการที่จะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการร่วมมือกันเป็นทีม (Team Work) และเมื่อความร่วมมือกันเกิดขึ้น ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ซึ่งกล่าวว่า มีปัจจัยทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด

## ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการประกอบกับวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จากผลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยเป็นดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้แก่

ปัจจัยแรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ หากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) องค์กรควรที่จะให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานที่สำคัญในปริมาณที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเวลาที่กำหนดให้แล้วเสร็จได้ และให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจัยด้านสภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรควรสร้างบรรยากาศให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและรับรู้ได้ถึงความเท่าเทียมกันภายในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการพร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ จนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด รวมทั้งควรชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบสภาพและความเคลื่อนไหวในองค์กรตลอดเวลา

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรจัดกิจกรรมองค์กรควรจัดกิจกรรมที่เป็นเปิดโอกาสให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ทำความรู้จัก พุดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่ม ข้าราชการภายใต้สำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุ (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย สำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ 1-24 (สงพ.1-24) เท่านั้น หากต้องการข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ควรมีการเลือกประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในระดับฐานที่กว้างมากขึ้น เช่น เลือกประชากรที่ครอบคลุมไปถึงสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคและสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเพียงแบบสอบถามซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จึงควรมีการเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเสริมในการวิเคราะห์ข้อมูลได้มากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ใช้เป็นตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เช่น ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2566). ผลการจัดเก็บรายได้ของรัฐบาล. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<https://dataservices.mof.go.th/menu3?id=2>

ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่.

นาซัส จินเชื้อ เกียรติ บุญพโย และตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.

นิตา ประพุดดิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. งานวิจัยสำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, กรุงเทพฯ

ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.

พีรยากรฐ์ อชิมาพรณรงค์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.

Frederic Herzberg. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Peterson and Plowan. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.