



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE PERSONNEL AT FISCAL POLICY OFFICE

สาวตรี สองศรี¹ และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต (savatee@hotmail.com)

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต (Kritsada.m@rsu.ac.th)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 214 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แตกต่างกัน 2) ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.8 (R = 0.747) 3) ปัจจัยด้านจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทนมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 39.9 (R = 0.632)

คำสำคัญ : ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, บุคลากร

ABSTRACT

The purposes of this independent study are to study 1) The demographic factors affecting work efficiency of the personnel at Fiscal Policy office, 2) The motivation factors affecting work efficiency of the personnel at Fiscal



Policy office, and 3) The hygiene factors which affect on work efficiency of the personnel at Fiscal Policy office. The methodology of this study is questionnaires to the sample group of 214 the personnel at Fiscal Policy office and interpreting information by applying statistics, i.e. frequency, percentage, mean, t-test, F-test and multiple regression. The research results can be summed up as follows. The results of the demographic factors were that most of the personnel are single females aged between 31 to 40 years old. They are temporary employees who have worked at Fiscal Policy office for 1 to 5 years and monthly salary between 10,001 to 20,000 bahts. The study results of the motivation factors of personnel at Fiscal Policy office showed that work achievement is the most significant, followed by responsibility and career progress respectively. The study results of the hygiene factors of personnel at Fiscal Policy office illustrated that interpersonal relationship is the most significant, followed by work environments. The results of testing hypothesis demonstrated that education levels and job positions can affect differently on work efficiency of personnel at Fiscal Policy office. In addition, by using hypothesis testing, the study results showed that motivation factors would affect the work efficiency of personnel at Fiscal Policy office. For more details of motivation factors, the study results showed that responsibility has the greatest effect on work efficiency, followed by work achievement and respect from colleagues had the least impact. The power of prediction was 55.8 percent ($R=0.747$). The study results showed that hygiene factors would affect the work efficiency of personnel at Fiscal Policy office. For more details of hygiene factors, the study results showed that work stability had the greatest affect the work efficiency, followed by work environments, and interpersonal relationship with a remuneration had the least impact. The power of prediction was 39.9 percent ($R=0.632$).

Keywords: Factors, Efficiency, Personnel

บทนำ

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจของประเทศมีการเติบโตที่ดีขึ้น อยู่ในสังกัดกระทรวงการคลัง จัดตั้งเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2504 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความเติบโตและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งสามารถกระจายโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยกับคนจน ในสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในปี 2560 ซึ่งมี GDP และมีการเติบโตอยู่ที่ 3% มีฐานภาคเกษตรและอุตสาหกรรมเติบโตดีขึ้น ซึ่งปัจจัยหลักที่จะมาสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยมาจากการลงทุนภาครัฐเป็นหลัก ได้แก่ แผนการลงทุนมูลค่า 54,000 ล้านบาทหรือร้อยละ 1.5 ของ GDP ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่งของไทยปี 2558-2565 (จาก www.thaipost.net) เราจะเห็นได้ว่าแนวโน้มเศรษฐกิจดีขึ้น ส่งผลดีต่อประเทศทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีส่วนสำคัญในการเข้ามาช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสำนักงานเศรษฐกิจการคลังได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรเป็นอย่างยิ่งเพราะความสำเร็จในองค์กรส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง เมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินการในด้านนโยบายต่าง ๆ ทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ คำว่าประสิทธิภาพในการทำงาน นั่นคือ งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นต้องมีความสามารถและทุ่มเทรวมถึงมีทักษะในงานและทั้งหมดกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรวางไว้ก็จะส่งผล



ให้งานที่ได้รับมอบหมายมาแล้วสำเร็จก่อเกิดประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (รัตนชนก จันยัง: 2556) เราจะเห็นได้ว่าองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงขึ้นจากเมื่อก่อน มีการพัฒนาด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น มีการทำตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อวัดในเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อต้องการให้บุคลากร ในองค์กรมีคุณภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในองค์กรนั้นเกิดจากกระบวนการทำงานของบุคลากรที่ไม่ได้มีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าในงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้ทำวิจัยจึงได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีแล้วก็จะทำให้เกิดความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน และบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นจากแนวทางดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้รับจากการทำวิจัยในครั้งนี้ ไปพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างเป็นผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

สมมติฐานของการวิจัย

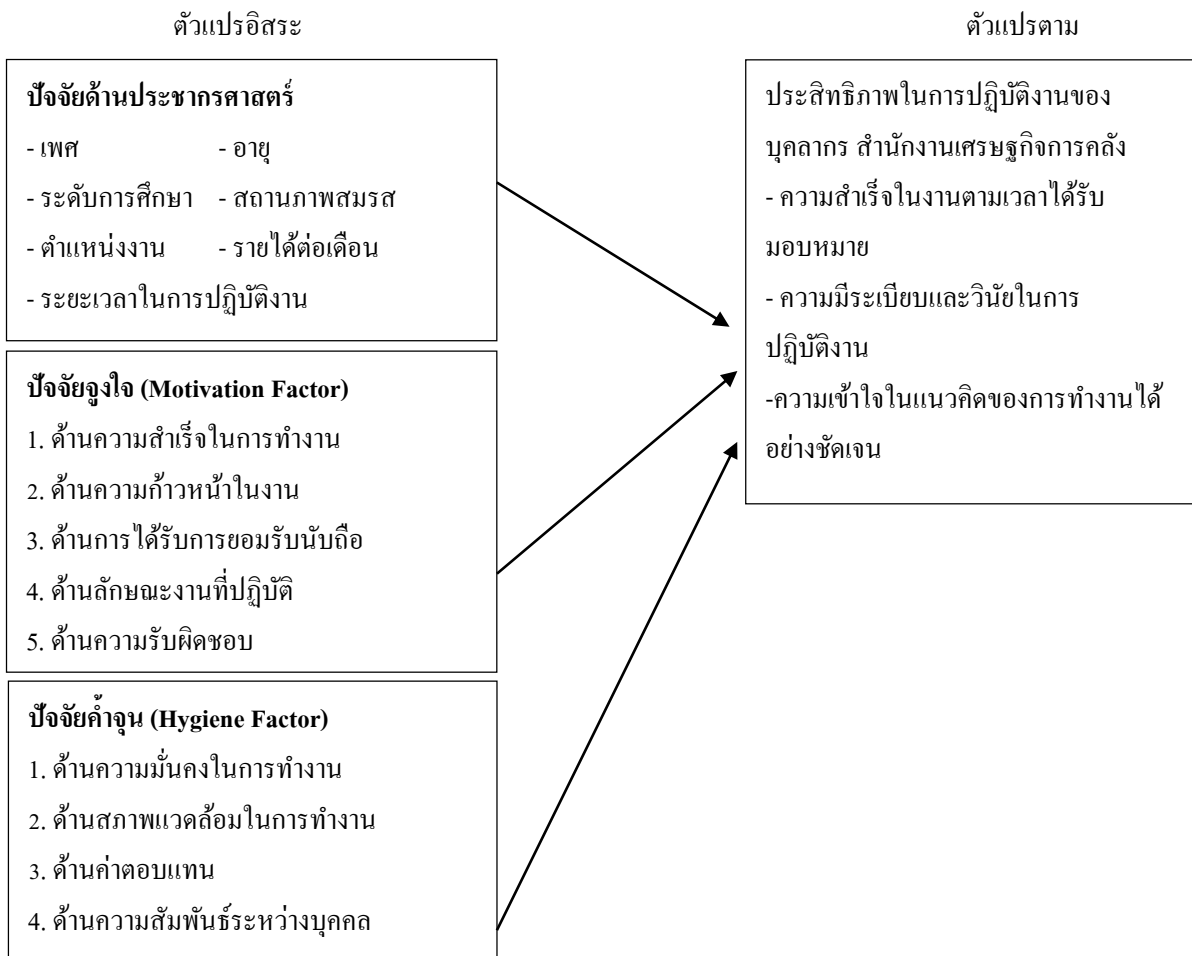
1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
3. ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถที่จะทำงานในองค์กรได้โดยการทำงานนั้นเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ได้อย่างสูงสุด สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตน
2. ปัจจัยจิตใจ หมายถึง การที่บุคลากรเกิดพลังที่จะขับเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งพลังที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากความคิดด้านบวกที่มีต่อการทำงานในองค์กร
3. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ลักษณะที่เกิดจากภายนอก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีฐานะเทียบเท่ากรม มีชื่อภาษาอังกฤษว่า Fiscal Policy Office (จากเว็บไซต์ www.fpo.go.th)



กรอบแนวคิด



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา

กัลยา วงษ์ลัมัย (2556) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น



2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสอง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยสุขอนามัยหรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (โชติกา ระโส, 2555)

3. งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นพพรชัย จำรัสศรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัท เอ็มแอนด์ เอ กรุ๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ พนักงานที่มีเพศและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับปัจจัยในด้านการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยจำแนกรายด้าน ได้แก่ การจัดการ การนำ และการควบคุมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนการวางแผนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

ศโรชา สุนทรพฤกษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำฝ่ายแพทย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ต่าง ๆ ในการทำงานเพราะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และความพึงพอใจของผู้ป่วยในการให้บริการ นอกจากนี้การมีบุคลากรเฉพาะทางในการบริการผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ความสามัคคีกับผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 459 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) เท่ากับ 214 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติแบบ Independent samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Analysis of Variance (ANOVA)) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 64.49 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.32 มีสถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 69.16 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.66 มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 64.02 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.58

2. ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีความถูกต้อง มากที่สุดอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$) ด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญ มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มากที่สุดอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มากที่สุดอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความใส่ใจในรายละเอียดและมีความรอบคอบในงานที่ทำมากที่สุด อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$)

3. ปัจจัยค่านิยมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยค่านิยมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยภาพรวม ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มากที่สุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$) โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าการมีความสำคัญมากที่สุด อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานที่ทำงานจัดเป็นสัดส่วนได้ดีมากที่สุด อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) ด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สวัสดิการของบุคลากรมีความครอบคลุมในการรักษามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.25$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีมากที่สุดอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$)



4. การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังแตกต่างกัน

สมมติฐาน	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	t-Test	0.570	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.747	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.021	ยอมรับ
สถานภาพสมรส	F-Test	0.672	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงาน	F-Test	0.024	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	F-Test	0.406	ปฏิเสธ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-Test	0.635	ปฏิเสธ

พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ปัจจัยเชิงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.174	0.18		6.454	0.000		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	0.299	0.06	0.315	4.919	0.000	0.518	1.931
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.049	0.03	0.104	1.771	0.078	0.621	1.611
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)	0.182	0.05	0.244	3.613	0.000	0.467	2.140
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4)	0.013	0.04	0.019	0.289	0.773	0.488	2.051
ด้านความรับผิดชอบ (X_5)	0.277	0.06	0.344	5.001	0.000	0.448	2.231

R= 0.747 R² = 0.558 Adj. R² = 0.548 SEE = 0.33146 F = 52.562 Sig.= 0.000

พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบมีผลต่อกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระดับสูง โดยพิจารณาจากค่า R= 0.747 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.8 โดยพิจารณาจากค่า R² = 0.558 มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.33146 ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.344 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.315 และน้อยที่สุด คือ ด้านยอมรับนับถือโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.244



สามารถเขียนเป็นสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คะแนนดิบ

$$Y = 1.174 + 0.299X_1 + 0.182X_3 + 0.277 X_5$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Zy = 0.315ZX_1 + 0.244ZX_3 + 0.344ZX_5$$

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ปัจจัยจำจุน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.838	0.19		9.599	0.000		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₁)	0.214	0.04	0.316	4.863	0.000	0.681	1.469
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(X ₂)	0.233	0.05	0.303	4.531	0.000	0.643	1.555
ด้านค่าตอบแทน (X ₃)	0.108	0.04	0.195	2.960	0.003	0.662	1.511
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₄)	0.216	0.05	0.293	4.555	0.000	0.693	1.443

R = 0.632 R² = 0.399 Adj. R² = 0.388 SEE = 0.38559 F = 34.721 Sig. = 0.000

พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระดับสูง โดยพิจารณาจากค่า R=0.632 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 39.9 โดยพิจารณาจากค่า R² = 0.399 มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.38559 ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.316 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.303 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.293 น้อยที่สุดด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.195

สามารถเขียนเป็นสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คะแนนดิบ

$$Y = 1.838 + 0.214X_1 + 0.233X_2 + 0.108X_3 + 0.216X_4$$

คะแนนมาตรฐาน

$$Zy = 0.316ZX_1 + 0.303X_2 + 0.195X_3 + 0.293X_4$$



การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลของการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะประชากรของพนักงานบริษัทประกันชีวิต ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2) ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยขออภิปรายผลเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักที่มากที่สุด ดังนี้

2.1) ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด เนื่องจาก การทำงานของบุคลากรภายในองค์กรจะต้องสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพที่ดีได้ ต้องเริ่มจากการที่ตนเองต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้งานสามารถที่จะปฏิบัติและดำเนินต่อไปได้อย่างเกิดผลสำเร็จ ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะงานจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นกับบุคลากรจะสามารถมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนได้มากเพียงใด บุคลากรต้องมีความสามารถในการรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ รัชญ์ณัฏช์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อมรินทร์ นู้กเซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองลงมา เนื่องจาก ความสำเร็จในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดผลงานขึ้นภายในองค์กร สามารถที่จะสร้างชื่อเสียงและเกิดเป็นผลงานให้กับตนเองได้ในอนาคต ซึ่งผลงานที่ได้นั้นทำให้สามารถใช้ในการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรได้ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับหนูฤทธิ์ ภากาสุข (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จำกัด ได้ร้อยละ 73

2.3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรน้อยที่สุด เนื่องจาก บุคลากรภายในองค์กรซึ่งบางครั้งอาจมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นให้กับ ผู้บังคับบัญชาได้น้อย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีผลต่อปัจจัยใจด้านการยอมรับนับถือในด้านอายุและลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำมีผลต่อปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยใจและปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3) ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยขออภิปรายผลเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักที่มากที่สุด ดังนี้

3.1) ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด เนื่องจากเมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานราชการจะมีความมั่นใจในเรื่องของความมั่นคงในตำแหน่งที่ตนได้ดำรงตำแหน่ง เพราะการทำงานในหน่วยงานราชการมีความมั่นคงในหน้าที่ของบุคลากรเป็นอย่างมาก สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับ หนูฤทธิ กาภาสุข (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเทคโนเพลท จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเทคโนเพลท จำกัด ได้ร้อยละ 73

3.2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเมื่อมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงานจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เพราะจะเกิดสมาธิในการทำงานเป็นอย่างดี จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา จิตต์เนื่อง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษากรมควบคุมโรคส่วนกลาง พบว่า บุคลากรของกรมควบคุมโรคมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมในการทำงานเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานและทางด้านสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม โดยพบว่า กวาระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการและลักษณะของผู้นำซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุมของกรมควบคุมโรค เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคได้

3.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจาก การทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพราะต้องเรียนรู้งานร่วมกัน มีการช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งจะเห็นได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับ เสาวรักษ์ สุวรรณสว่าง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร



ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางการบริหารความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

3.4) ด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันค่าตอบแทนในการทำงานมีความสำคัญในการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งการทำงานภายในองค์กรจะต้องมีการคำนึงในด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยแรกในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนโดยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งสอดคล้องกับ สโรชา สุนทรพฤษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำฝ่ายแพทย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ในการทำงาน เพราะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และความพึงพอใจของผู้ป่วยในการให้บริการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ด้านประชากรศาสตร์ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมอบรม โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงาน และทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อให้เกิดความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวควรให้มีการจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในการฝึกอบรมเช่นเดียวกัน
2. ด้านความรับผิดชอบ ควรให้ผู้บังคับบัญชาแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญในการทำงานว่าบุคลากรมีความสามารถในการทำงานด้านใด โดยผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน โดยให้งานตามความเหมาะสม
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรปรับให้บุคลากรภายในองค์กรมองเป้าหมายในตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติได้อย่างชัดเจน สามารถมองในภาพรวมและทราบขอบเขตของการทำงานได้
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรให้บุคลากรทุกตำแหน่งสามารถที่จะเสนอความคิดเห็นที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบ เพราะทุกตำแหน่งและทุกหน้าที่ในการทำงานจะมีปัญหาที่เกิดขึ้นได้
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานในตำแหน่งงานซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทำให้เกิดความมั่นคงในตำแหน่งงานได้ในอนาคต
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีอุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยให้แต่ละฝ่ายตรวจสอบเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ขาดมีจำนวนเท่าใด และแจ้งที่ฝ่ายพัสดุ ซึ่งฝ่ายพัสดุมีการสำรวจเป็นประจำทุกเดือน ทำให้ลดปัญหาอุปกรณ์ไม่เพียงพอได้
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ซึ่งจะเน้นกิจกรรมที่ช่วยกันแก้ปัญหา ทำให้เกิดความสามัคคีที่ดีต่อกันภายในองค์กร
8. ด้านค่าตอบแทน ควรให้มีค่าล่วงเวลาในการทำงานและสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรในการทำงานเพื่อสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วงษ์ลัมย์. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เซ็นเตอร์ จำกัด งานนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ; บธม. (การจัดการสาธารณะ) ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุณย์ ตั้งใจ. 2554. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตนะชนก จันยัง. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. ปทุมธานี : บทความงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เสาวรภัศ สุวรรณสว่าง. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศโรชา สุนทรพฤษ์. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ หน้าที่ประจำฝ่ายแพทย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หนูฤทธิ คำภาสุข. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเทคนิเพลท จำกัด การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อภิญา จิตต์เนื่อง. 2553. การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษากรมควบคุมโรคส่วนกลาง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยบูรพา.