

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

นายจिर รัตนชินชัย



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel
of the Comptroller General Department**

Mr. Jira Rattanachinchai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
SukhothaiThammathirat Open University

2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง
ชื่อและนามสกุล นายจิร รัตนชินชัย
วิชาเอก บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

ผู้ศึกษา นายจิร รัตนชินชัย **รหัสนักศึกษา** 2623002926 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง 5) ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

การศึกษานี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำงานในสังกัดกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางทั้งหมดมีจำนวนทั้งสิ้น 1220 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างการศึกษานี้จำนวน 301 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง อยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก โดยผลค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านเวลา 2) ผลของระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านค้ำจุนอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก โดยผลค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล 3) ผลของระดับประสิทธิภาพของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่าอยู่ในค่า ระดับประสิทธิภาพมาก โดยผลค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ 4) ผลของการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อจำแนกออกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ และสถานภาพมีประสิทธิภาพการทำงานที่ในผลรวมแตกต่างกัน นั่นคือในกลุ่มของช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมที่น้อยกว่าบุคลากรในช่วงอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานที่น้อยกว่า 5) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ที่ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจ ปัจจัยด้านค้ำจุน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ ประสิทธิภาพการทำงาน, ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก, กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

Independent study title: Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel of the
Comptroller General Department

Author: MrJira Rattanachinchai; 0:2623002926; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent study advisor: Pavin Chinachoti, Assistant professor; **Academic year:** 2020

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the level of opinions on the efficiency in the performance of the personnel of the Comptroller General's Department; 2) to study the level of opinions on organizational cultural factors and operational motivation factors of the personnel in the Comptroller General Department; 3) to compare the performance of personnel of the Comptroller General Department, classified by personal factors; 4) to study the motivation factors affecting the performance of the personnel of the Comptroller General Department; and 5) to study the organizational cultural factors affecting the performance of the personnel in the Comptroller General Department.

This study used stratified random sampling. The population used in this study was civil servants, permanent employees, hiring employees, temporary workers who worked under the Comptroller General Department in the central area, totaling 1,220 people. The sample of 301 respondents was calculated by Taro Yamane's formula. The data collection tool was a constructed questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and multiple regression correlation analysis

The results of the study showed that 1) the level of the performance of personnel in the Comptroller General Department in the common area was at the very efficient level, which the highest aspect was time, 2) the effect of the motivation and support factor was at the high efficiency level, with the highest levels aspect was the success of the work of the person, 3) the efficiency level of the organizational culture factor was at a high level, while the highest aspect was the culture of success, structure and regulation, 4) the results of comparing the performance of personnel which was classified according to personal characteristics revealed that the personnel with different age and status had different performance, and those under the age of 30 and the age of 30-40 years of age had overall performance less than that of those in the age of 41-50 and 51 years and over with single status, 5) analysis of factors affecting the work efficiency of personnel with the discrepancy of 5 percent indicated that the motive sustaining factor and organizational culture factors affected the work efficiency.

Keywords: Performance, Herzberg's Two Factor Theory, The Comptroller General's Department

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการดำเนินการอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา และ อ.ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านการค้นคว้าอิสระ ที่คอยเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนการค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ IOC ทั้งสองท่านในความช่วยเหลือตรวจสอบแบบสอบถาม คือ นางสาวบังอร มุกดาอุดม และนางสาวนฤมล เก้าประดิษฐ์ ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ กำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จิร รัตนชินชัย
กุมภาพันธ์ 2564



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตที่จะศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิด.....	8
แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory).....	9
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow).....	12
ทฤษฎี ERG ของไครย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer).....	13
ทฤษฎี X Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor).....	14
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Three Needs Theory).....	14
แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร.....	15
แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน.....	19
ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman.....	21
ข้อมูลทั่วไปของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านค้ำจุน และด้านวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง	39
ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง	42
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง.....	54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	60
สรุปผล	60
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	79
ภาคผนวก ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	80
ข แบบสอบถาม	87
ประวัติผู้ศึกษา	95

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา	30
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	31
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยคำนวณเป็น อัตราร้อยละ.....	37
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางในภาพรวม.....	39
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางเฉพาะด้านจุดใจ.....	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจุดใจของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางเฉพาะด้านจุดใจ.....	40
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง.....	40
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง.....	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านคุณภาพของงาน	42
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านปริมาณงาน	43
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านเวลา	43
4ตารางที่.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านค่าใช้จ่าย	44
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ.....	45
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ.....	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพ ของด้านผลรวมปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	47
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามประเภทอัตรา.....	48
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพ.....	50
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพ.....	51
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพ ของด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	51
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพ ของในผลรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	52
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	53
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงการคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง.....	54
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ในรูปคะแนน ดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (B) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression).....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระด้านปัจจัยวัฒนธรรม
องค์การการคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน
กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง..... 56

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยกำหนดให้
ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในรูปคะแนนดิบ (**b**) และ คะแนน
มาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)... 57

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยย่อยแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากตัวแปรต้นด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
การคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบ
ความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)
ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางใน
พื้นที่ส่วนกลาง..... 58

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยย่อยของ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรการคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
(R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น
(R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน
กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง..... 59

๘
สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 1.2 โครงสร้างภายในของกรมบัญชีกลาง.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมบัญชีกลาง มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์มาตรฐานเพื่อมอบหน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้าน การบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการบริหารพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหาร โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบายและมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ

หลังจากการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมามีการใช้นโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยนำพลวัตนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่มาใช้ เพื่อสร้างมาตรฐานเพื่อสร้างความแตกต่าง ปฏิวัติทางอุตสาหกรรมเทคโนโลยีเพื่อก้าวตามทันโลก สร้างความแตกต่าง เปลี่ยนไปในทางที่ดีมากขึ้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ที่ส่งผลกับประเทศและนำมาสู่วาระแห่งชาติที่หลายๆ หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความสำคัญ อาทิ ด้านอุตสาหกรรม การค้าปลีกและค้าส่ง ตลอดจนงานบริการ ส่งผลให้ทั้งในภาครัฐและเอกชน ควบคู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ฉบับพุทธศักราชที่ 2560-2564) [ผลิตโดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 2561] ที่กำหนดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็น 1 ใน 6 ยุทธศาสตร์หลัก คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เพื่อให้ทันกับการรองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์การใดส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีหลักการที่สำคัญในการพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งพัฒนาศักยภาพแก่ทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับของประเทศได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาให้มีสุขภาวะที่ดี ทั้งในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ จริยธรรม พัฒนาคุณธรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมความเชื่อ ค่านิยมในการทำงาน ให้เป็นคนที่ทรงความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความสอดคล้องเหมาะสม สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร มีการสร้างสังคมที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุน ผลักดันให้มีการนำวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ไปใช้ปฏิบัติให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนไทยเช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย มีทักษะในการทำงานเป็นทีม เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้มีคุณค่ามากขึ้น

ดังนั้นรัฐบาลจึงได้มีนโยบายปฏิรูปประเทศไทยสู่ “Thailand 4.0” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยจะต้องกระทำให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บท และแผนปฏิรูปประเทศ [สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 2564] มุ่งให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยวิธีเสริมสร้างและผลักดันตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ มีความมุ่งมั่นจะนำพาประชาชนสู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ เพื่อให้ประเทศสามารถตั้งรับต่อความเสี่ยงและภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ ๒๑ และมีเป้าหมายปรับเปลี่ยนเพื่อให้ประเทศไทยสามารถไปเทียบเท่ากับประเทศในโลกที่หนึ่ง แต่ประเทศไทยจะต้องฝ่าฟันต่ออุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมการบริหารองค์การจึงต้องให้ความสำคัญแก่การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดด้านพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร สร้างสุขภาวะที่ดี [ธดา รัชกิจ : 2562] สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข พัฒนาปัญญาที่หลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ เน้นการให้ความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) และความสามารถ (Ability) แก่บุคลากรเพื่อที่บุคลากรจะสามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้นการที่องค์การจะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารและการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญและรับรู้รับฟังความต้องการของบุคลากรเพราะคนทุกคนล้วนมีความต้องการมีเป้าหมายมีความคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์กรเพราะถ้าองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้วนั้นก็จะมีผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่น งานที่ได้ไม่มีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติงานขาดความตั้งใจในการทำงาน การทำงานจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้นั้นบุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เช่น รายได้เพียงพอใช้จ่ายต่อการดำรงชีวิต มีความเจริญก้าวหน้ากับหน้าที่การทำงาน และได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ในทุก ๆ องค์การจึงกำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายสำคัญโดยปัจจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพให้กับการทำงานแก่กรมบัญชีกลาง ดังนั้นกรมบัญชีกลางเล็งเห็นความสำคัญและเข้าใจในปัญหา ต้นเหตุ สาเหตุที่ทำให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการวัดผลสภาพการบริหารงานในองค์กรในปัจจุบัน ว่ามีศักยภาพมากน้อยเพียงใด และปัจจัยใดที่มีผลน้อยต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อวางแนวทางแก้ปัญหา ให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีส่วนที่ทำให้เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร จึงจัดทำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง เพื่อการค้นคว้าศึกษาวิจัยปัจจัยที่จะผลต่อประสิทธิภาพ โดยอาศัยการใช้ทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานมาใช้ในงานวิจัยเพื่อวัดผล ประเมินผล ของงานวิจัยชิ้นนี้

2. คำถามการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

3.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

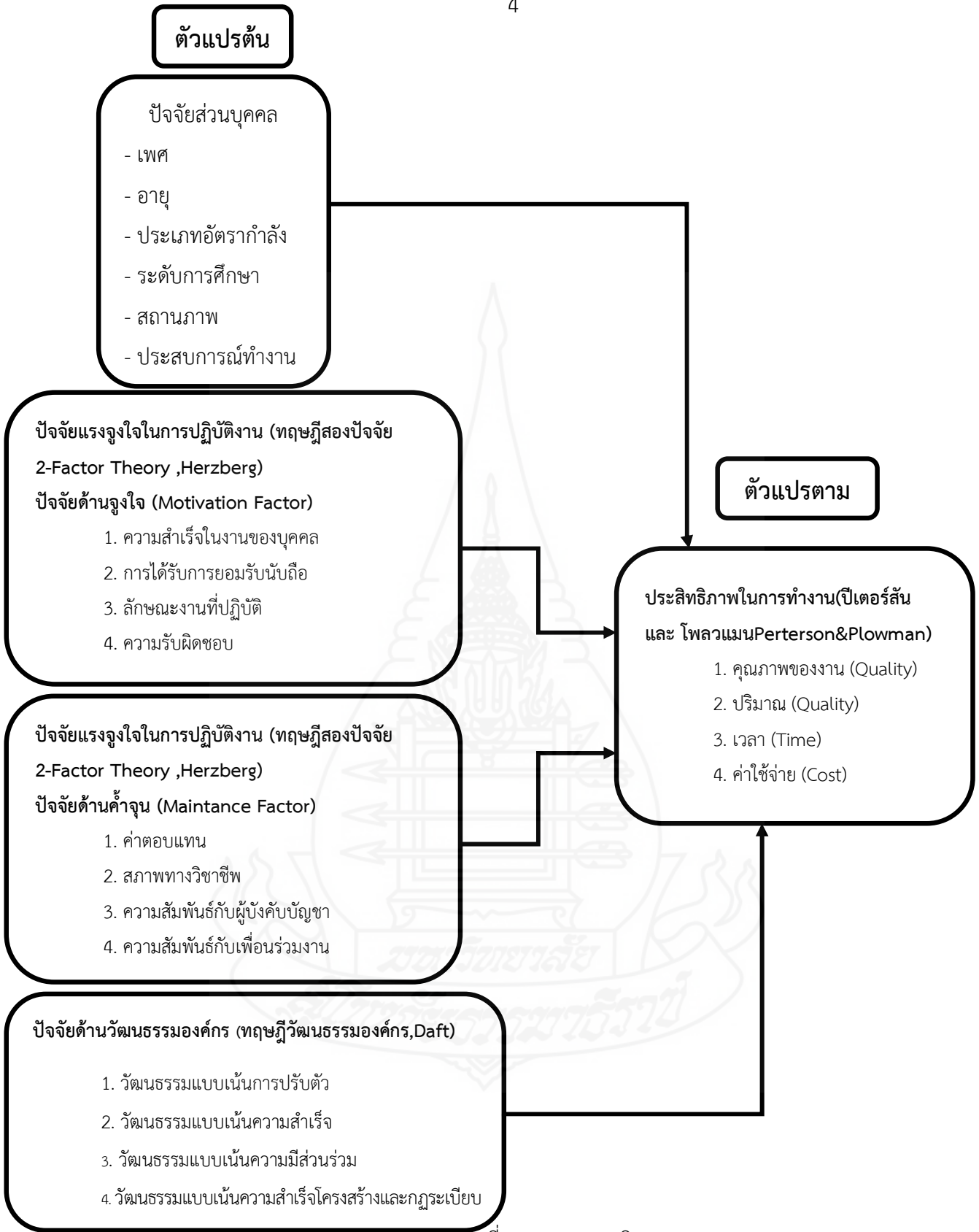
3.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยการจำแนกความแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคล

3.4 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

3.5 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

4 กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวความคิดในการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮอ์เบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959, pp.44-83) และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร (Daft, 2008, p. 434 - 437) มาเป็นตัวแปรต้นและใช้แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ (Peterson & Plowman, 1953, p. 433) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

5. สมมุติฐานการศึกษา

5.1 บุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางที่มีคุณลักษณะที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5.2 ปัจจัยส่วนบุคคล และทฤษฎีแรงจูงใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางอย่างไร

5.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางอย่างไร

6. ขอบเขตของการศึกษา

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ค้นคว้าศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

ตัวแปรต้น

6.1.1 ทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัยด้านจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยด้านค้ำจุน (Maintenance Factors)

6.1.2 ทฤษฎีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยการศึกษาทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Daft ที่มีแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท

ตัวแปรตาม

6.1.3 ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทฤษฎีของ (ปีเตอร์สัน และ โพลแมน Peterson & Plowman) ใช้ศึกษาปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานใช้เปรียบเทียบประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย

6.2 ขอบเขตด้านประชากร

จำนวนประชากรทั้งหมด 1220 คน ซึ่งเป็นบุคลากรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

6.3 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาที่จะดำเนินการเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ จะอยู่ในช่วงเวลาระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 31 กรกฎาคม 2563 เท่านั้น

6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดให้อยู่ในบริเวณพื้นที่ทำการของกรมบัญชีกลาง พระรามที่ 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร

7 คำนิยามศัพท์

7.1 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และ ความสามารถด้านการผลิต (competence and capability) และ ในการปฏิบัติถ้ากล่าวถึงในแง่ของธุรกิจจะถือได้ว่า มีประสิทธิภาพดีเยี่ยม เพื่อแสดงถึงความสามารถในการผลิตสินค้า หรือ บริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำประกันถึงสถานการณ์และข้ามผ่านข้อผูกมัดทางการเงินที่มีอยู่ โดยจะยึดตามหลักแนวความคิดของ คำว่าประสิทธิภาพเพื่อดำเนินงานในธุรกิจ โดยจะมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการที่นำมาใช้ในการผลิต (Peterson&Plowman,1953)

7.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ความต้องการของบุคคลเป็นแรงขับให้ เขาเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย การจูงใจเป็นเครื่องมือที่ช่วย ในการโน้มน้าวพนักงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย *ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)* และ *ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)*

7.3 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึงลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของบุคลากรใน กรมบัญชีกลาง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา เป็นต้น

7.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม สิ่งปฏิบัติต่อกัน ประเพณี หรือการกระทำใดๆ ในองค์กรที่พึงกระทำสืบทอดไปในเส้นทางเดียวกันจนเป็นพื้นฐานในองค์กร เป็นการกระทำร่วมกันของ บุคลากรภายในองค์กร จนทำให้มีลักษณะแนวคิด สร้างบรรทัดฐาน และแนวทางต่อสังคม ค่านิยม ความ เชื่อ และทัศนคติของบุคลากรภายในมีลักษณะเฉพาะขององค์กรที่จะไม่ทำให้เหมือนกับองค์กรอื่นๆ

7.5 กรมบัญชีกลาง เป็นกรมในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแล การใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานของรัฐยึดถือปฏิบัติ มีการบริการ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาด้านการบัญชี การเงินการคลัง การตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการเงินนอก งบประมาณ และการบริหารพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคลังเพื่อให้หน่วยงานรัฐทั้ง ประเทศมีงบประมาณเพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จะนำไปพัฒนาประเทศ และงานประชาสัมพันธ์ การนำเสนอ ข้อมูลนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหาร โดยมีหน้าที่ประสานงาน ปรึกษาหารือ หรือร่วมดำเนินการกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความมีเสถียรภาพทางการเงินการคลัง รวมทั้งดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ สรุปลผลการประเมินผลการเงินการคลังภาครัฐ และการกำกับดูแลนโยบายและมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ

7.6 บุคลากรกรมบัญชีกลาง หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำงานในสังกัด กรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 8.1 เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลาง
- 8.2 เพื่อทราบถึงแรงจูงใจและวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลาง
- 8.3 นำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร
- 8.4 นำหลักทฤษฎีที่ได้ใช้ได้ไปแก้ไข ปรับเปลี่ยน ต่อยอด พัฒนาให้เข้ากับบริบทขององค์กร และนำไปประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในในครั้งต่อไป
- 8.5 สามารถมีผู้วิจัยอื่น นำไปพัฒนา ปรับปรุง ต่อยอดผลการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือนำทฤษฎี ไปใช้ในกลุ่มประชากรอื่น



บทที่ 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาหัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง พื้นที่ส่วนกลาง ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของกรมบัญชีกลาง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมาย และทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

วรวงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นแรง กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้น ต้องการ โดยแรงจูงใจนั้น มีผลมาจากปัจจัยที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการและต้องการที่จะได้รับ

เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ให้คำนิยามแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าหรือพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำการใดๆ ในทางบวกออกมาอย่างมีทิศทางด้วยความยินดีและเต็มใจเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน

ราณี อิศัยกุล (2557: 7-7) ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายใน ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

McClelland (1953) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงขับภายในของบุคคลที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรม โดยจะทำให้บุคคลกระทำการใดการหนึ่งเพื่อให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเป้าไว้ได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547: 176) ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจ (ระบบ/สิ่งมีชีวิต) ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรม เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559: 165) ได้กล่าวไว้ว่าการจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ การจูงใจจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเข้าใจความต้องการ และสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

กล่าวโดยรวมแล้ว ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งผลักดัน สิ่งชักนำ เป็นแรงกระตุ้นให้แก่มนุษย์แสดงออก มีพฤติกรรม หรือดำเนินการใดๆ เพื่ออาศัยเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ และปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไป ก่อเกิดผลกำไร หรือผลสัมฤทธิ์แก่องค์กรได้

1.2 ความสำคัญการจูงใจ

เชมจิรา ทองอร่าม (2560) ให้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

- 1) ความสำคัญต่อองค์กร สร้างแรงจูงใจที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ในด้านบริหารงานบุคคล
- 2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อขัดแย้งในสถานที่ทำงาน ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา และเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
- 3) ความสำคัญต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองความต้องการของตนได้พร้อมๆ กัน ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้รับความยุติธรรมจากฝ่ายบริหาร มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน ไม่เบื่อหน่ายหรือหลีกเลี่ยงงานที่ได้รับมอบหมาย

ราณี อิศัยกุล (2557: 7-7) ได้กล่าวว่า การจูงใจช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของบุคลากรให้ดีขึ้น โดยการโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ หรือควบคุมแรงผลักดันจากภายในบุคลากรไปในทิศทางที่ทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ

Lovell (1980: 109) อธิบายว่าสามารถจำแนกประโยชน์และความสำคัญของการจูงใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรไว้ 4 ประการ ดังนี้

- 1) แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนต่อพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยัน กระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ
- 2) แรงจูงใจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นพยายามในการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค
- 3) แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจจะพยายามศึกษาสิ่งที่มีผิดพลาดแล้วพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น
- 4) แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน มีวินัยความรับผิดชอบ

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.3.1 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory)

Herzberg, Mausner, and Syderman (1959 อ้างถึงในระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532, หน้า 13-16) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่(Two Factor Theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัยปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้ความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. สถานะของอาชีพ หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน แต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะกำจัดหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮอริชเบอร์ก(Herzberg) เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถนั่นเอง

Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541, หน้า 112-113) เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า ทฤษฎีจูงใจและธำรงรักษา (Motivation Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation-hygiene Theory) เฮอริชเบอร์ก(Herzberg) ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. ปัจจัยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยยกย่องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในชั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดีซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) คือความต้องการการยกย่องนับถือและต้องการความสำเร็จ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและหลักการบริหารงานขององค์การการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกรในองค์การอัตราค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน สถานภาพในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางกายความต้องการความปลอดภัยและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

1.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1943) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาของ อับราฮัม มาสโลว์ ซึ่งมองว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะชี้นำตนเอง ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกรอบตัว โดยอาศัยความต้องการเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่งในตัวของมนุษย์ในแต่ละผู้คนย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทฤษฎีนี้เป็นที่ได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้เพื่อศึกษาเพื่อนำไปวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริโภคในธุรกิจต่างๆทั่วโลก โดยทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) คือพื้นฐานแรกของความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการทางร่างกายนั้นคือ ปัจจัยสี่ ได้แก่ สถานที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งหากขาดไปอย่างใดอย่างหนึ่งจะทำให้กายภาพของมนุษย์มีความด้อยค่าหรือเสื่อมประสิทธิภาพลง ถ้าความต้องการทางกายภาพพื้นฐานนี้ไม่ได้รับอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้มนุษย์ไม่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety And Security Need) เมื่อได้รับความต้องการทางกายภาพแล้ว ความต้องการต่อมาจะเป็นด้านความมั่นคง ปลอดภัย อาจหมายถึงความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ที่มั่นคงมีสวัสดิการที่ดีให้แก่ตนเองและบุคคลในครอบครัว มีเพื่อนร่วมงานที่รักหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีที่สร้างความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย ไม่รู้สึกว่าตัวเองโดนกลั่นแกล้ง หรือมีข้อบาดหมางในที่ทำงาน ก็ล้วนรวมอยู่ในความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยเหมือนกัน เมื่อเรามีความมั่นคงปลอดภัยสูงเป็นที่น่าพอใจต่อความต้องการแล้ว จะทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องความปลอดภัยมากนัก

ขั้นที่ 3 ด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging And Love Needs) หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Need) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนมากมาย ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับการชื่นชมจากคนรอบข้างเช่นกัน มนุษย์จึงมีพฤติกรรมอยู่รวมตัวกันเป็นกลุ่มทางสังคมไม่ว่าจะกลุ่มเล็กหรือใหญ่จึงเกิดเป็น กลุ่ม กอง องค์กร ทีมงาน ครอบครัว แก๊ง สมาพันธ์ สโมสร เป็นต้น เพื่อรวมตัวคนมาเป็นกลุ่มเดียวกับและอย่างมีความสนใจที่เหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ แต่ในกลุ่มก้อนนั้น ต้องได้รับความยอมรับนับถือระหว่างกัน มีความรักและผูกพันซึ่งกันและกัน

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Need) เมื่อผ่านทั้ง 3 ขั้นมาแล้วนั้น มนุษย์ก็ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ กล่าวคือ เมื่อได้รับความรักและความยอมรับมาจากขั้นที่ 3 แล้วนั้น ในขั้นที่ 4 จะมีความต้องการให้ตนเองนั้นโดดเด่นยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความภูมิใจให้แก่ตนเองและคนรอบข้าง ไม่รู้สึกด้อยต่ำกว่าบุคคลอื่นๆ อาจหมายถึงคุณค่า ชื่อเสียง เกียรติยศ ฐานะและตำแหน่งทางสังคม ซึ่งทำให้มนุษย์มีความพยายามทำความต้องการมากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่ง ยศ ตำแหน่ง ระดับฐานเงินเดือนสูงยิ่งขึ้น งานที่มีความท้าทายมากขึ้น เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) ความต้องการระดับสูงสุดที่จะมุ่งเติบโตเต็มความต้องการ และความรู้สึกที่มีคุณค่าจริงๆ ของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จอย่างสูงยิ่ง มีตำแหน่งหน้าที่ในตำแหน่งสูงและเป็นที่ได้รับการยอมรับจากคนจำนวนมาก เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีเงินเดือนที่สูงมากพอจะใช้จ่ายยามเกษียณ หรือเรียกได้ว่าบรรลุความต้องการหรือความปรารถนาสูงสุดของตนเอง

1.3.3 ทฤษฎี ERG ของเครย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

Clayton Alderfer (1969) เมื่อทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กำเนิดขึ้นต่อมานักวิชาจากมหาวิทยาลัยเยล ได้เสนอทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory) ที่คล้ายคลึงกับของทางมาสโลว์ แต่ลดระดับความต้องการเหลือเพียง 3 ระดับ และไม่จำเป็นต้องกำหนดความต้องการเป็นลำดับขั้น ความต้องการในทุกระดับอาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน โดยทางระดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎี ERG จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในขั้นพื้นฐานที่สุด ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพให้อยู่รอด ซึ่งจะคล้ายกันความต้องการทางกายภาพ และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ของมาสโลว์ โดยความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตเป็นความต้องการที่มีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รายได้ เงินค่าจ้างค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้รับความยุติธรรม

2. ความต้องการในสัมพันธภาพในสังคม (Relatedness Needs) ต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมนอกบ้านไม่ว่าจาก ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนสมัยเรียน ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เพื่อได้รับการยอมรับนับถือในสังคมด้วยกัน จะส่งผลให้สังคมมีความ

ยอมรับนับถือระหว่างกัน ทำให้ผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมเพื่อพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นระดับความต้องการสูงสุดของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพของตนเองที่สร้างประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ ผลักดันตนเองให้ได้ตำแหน่งที่สูงยิ่งขึ้น ซึ่งคล้ายกับระดับขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจสร้างความรู้สึกระสบความสำเร็จในชีวิต

1.3.4 ทฤษฎี X Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) เป็นผู้สร้างหลักทฤษฎี X Y ขึ้นมาโดยมีใช้ศึกษาในพฤติกรรมของมนุษย์ที่แตกต่างกันจากทั้งสองแบบ โดย

ทฤษฎี X – ทฤษฎี X เป็นการแบ่งประเภทเป็นคนที่เกียจคร้าน จะยึดถือว่ามนุษย์เป็นผู้ที่รักสบาย ไม่ค่อยชอบการทำงานมากนัก และจะหาทางหลีกเลี่ยงงานที่ทำ ดังนั้น ต้องอาศัยการบังคับ ชูเชิญ ช่มชู้ให้ทำงาน มีการสั่งการและมีบทลงโทษ โดยใช้ความพยายามที่เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อสิ่งที่องค์กรต้องการ ทำให้ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับระบบเผด็จการ

ทฤษฎี Y – ทฤษฎี Y เป็นประเภทผู้ที่ขยัน จะเป็นทางตรงกันข้ามกับทฤษฎี X มีความต้องการความก้าวหน้าสูง มีความทะเยอทะยานมาก การทำงานมักจะมีเป้าหมายอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบงานที่ทำ เพื่อได้รับมอบหมายงานมาก็จะมีความยินดีที่จะทำงานนั้นๆ กำเนิดสร้างความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ มีแรงจูงใจและทัศนคติการทำงานในเชิงบวก มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าทฤษฎี X

1.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Three Needs Theory) ของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland, 1953) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ และคิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานสำหรับคนที่ไม่ได้มุ่งหวังในตัวตน ซึ่งจะแบ่งความต้องการได้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คนในกลุ่มนี้มุ่งจะแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง ต้องการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออก ชอบงานที่ท้าทาย และมีความคิดริเริ่มที่จะต่อยอด พัฒนาการแก้ไข มองหาความท้าทาย มีการวางแผนระบบงานอย่างเชี่ยวชาญ และมีระบบ

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) จะตรงข้ามกับข้อแรก คือไม่ชอบในความเสียหายหรือความท้าทายที่มากจนเกินไป คนในกลุ่มนี้มักมองหาความสัมพันธ์กับคนรอบข้างมากกว่า ต้องการมีสัมพันธภาพ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นสูง

3. ความต้องการความมีอำนาจ (Need for Power) มีความชอบที่จะแข่งขัน มีวินัยสูง เน้นการใช้อำนาจควบคุมการทำงาน มีลักษณะที่จะควบคุมงานด้วยตนเอง มีความเห็นของตนเองเป็นที่ตั้ง มี

ความต้องการเป็นผู้นำ แสวงหาในอำนาจมากกว่าการรักษาความสัมพันธ์ และทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในองค์กร

ในการนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีทั้ง 5 ทฤษฎีข้างต้น ก็ได้ข้อสรุปว่าทฤษฎีสองปัจจัยมีการให้ความสำคัญปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทฤษฎีนี้ยังมีการแบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ส่วน โดยจะจำแนกออกเป็น ปัจจัยมุ่งใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะทำการวิจัย เพราะทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องกับสภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยนี้มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยฉบับนี้

2. แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วันปริดี คาร์พมิ่ง (2561) ได้สรุปและให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง บริบทของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ที่จะผสมผสานกันระหว่างทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ บรรยากาศในการทำงาน ประสพการณ์ และจากการกระทำของบุคคลในองค์กรที่มีร่วมกันมาตั้งแต่ในอดีตและพัฒนาวิวัฒนาการต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งนำมาใช้เป็นบรรทัดฐานที่ใช้กำหนดกฎกติกาและพฤติกรรมระหว่างบุคลากรขององค์กรภายในด้วยตนเอง

Harrison (1972: 126) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นหมายถึง แบบแผนการทำงานขององค์การที่จะแสดงถึงทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งจะแสดงให้รู้ถึงพฤติกรรมขององค์การให้เป็นที่ประจักษ์ว่าองค์กรนั้นๆ มีลักษณะพิเศษและข้อแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

Robbins (1989: 596) กล่าวว่า การที่ทำให้องค์กรนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตนเองได้นั้น เกิดจากระบบค่านิยม ความเชื่อของบุคลากรในองค์กรที่ยึดถือต่อกัน จนทำให้เป็นคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ

O'reilly, Chatman and Caldwell (1991: 125) ให้นิยามว่าเกิดจากการรับรู้ร่วมกันหรือที่เรียกว่า การตระหนักรู้ ที่เกิดจากสภาพทางร่างกาย อารมณ์ ประสพการณ์ ความสามารถ ความคิดซึ่งจะทำให้สภาพทางสังคมขององค์กรนั้นๆมีการตระหนักรู้ไปในทิศทางเดียวกัน

Gordon (1999: 342) บอกถึงลักษณะรูปแบบของพฤติกรรมของบุคลากร และการเกิดปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรกันแบบเฉพาะกลุ่ม ที่มีลักษณะพฤติกรรมการปลูกฝังทางค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ทำให้บุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนความคิด ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

Schein (1992:12) ได้ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์กรคือแบบแผนที่ได้เรียนรู้และพัฒนาโดยกลุ่มเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และเกิดการประสานงานภายในเมื่อสามารถนำมาใช้ได้ดีและเกิดความเหมาะสมจะถูกนำมาถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวทางที่ถูกต้อง

โดยสรุปแล้ว ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ อุดมการณ์การปฏิบัติต่อเนืองกัน ภายในองค์กร โดยผู้ริเริ่มสร้างวัฒนธรรมจะเป็นแบบอย่างอันเป็นเอกลักษณ์ให้แก่ผู้สืบทอดวัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ขององค์กรที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ และจะถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรใหม่สืบทอดต่อเนืองไป

2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมกล่าวได้ว่าเป็นรากฐานขององค์กรที่คอยกำหนดถึง ลักษณะความเชื่อ ค่านิยม หลักทัศนคติ พฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของคนอย่างมีระเบียบ แนวทาง โดยวัฒนธรรมของสังคมจะช่วยกำหนดหลักการดำรงชีวิต วิถีชีวิต และแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้นำพาเป้าหมายไปยังทิศทางเดียวกัน จนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตัวองค์กร และมีการแลกเปลี่ยนแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกสังคม ผ่านกระบวนการทางสังคม ซึ่งมีความสำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถเกิดความผูกพันกันภายในองค์กร จนเกิดความสามัคคีกลมเกลียว และเข้มแข็งในองค์กร โดยมีการศึกษาหลักการวิจัยได้ 3 ประการ คือ

2.2.1 วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้

เช่น การที่คนหมู่มากในสังคม วางเฉยต่อประเด็นปัญหาที่มีขึ้นในองค์กร ซึ่งหากวิถีชีวิตทั่วไปขององค์กรเป็นรูปแบบแผนที่แสดงถึงการวางเฉยต่อปัญหา จะทำให้บุคคลในองค์กรซึมซับพฤติกรรมเหล่านี้และแพร่กระจาย ทำให้เกิดลักษณะนิสัยวางเฉยต่อปัญหา กลายเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย ก็จะเป็นแบบแผนขององค์กรนั้นๆไป ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากบุคคลในองค์กรใส่ใจ และมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างพฤติกรรมการมุ่งมั่นแก้ปัญหา ก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรได้มากขึ้น

2.2.2 รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร

การตัดสินใจในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน ซึ่งหมายถึง วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น กรณีที่องค์กรมีปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้น แต่ถ้าพฤติกรรมปัญหาเหล่านี้ได้รับการยอมรับอำนาจจากผู้นำ หรือผู้มีอำนาจ และไม่มีความคิดริเริ่มแก้ไขปัญหา ซึ่งถ้าผู้นำหรือผู้มีอำนาจไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิดพฤติกรรมเหล่านี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการ

ประพัตถุถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาตนเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม(เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

2.2.3 วัฒนธรรมองค์กรมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการณ์เรียนรู้ต่างๆ

ผลงานการวิจัย ของ พอลเบท และ เอ็มอีพี สลิกแมน (Paul Bate M.E.P. Seligman) ทำให้ค้นพบว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้น มีอำนาจชักนำให้เกิดสภาวะการณ์เรียนรู้ต่างๆได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตนเองไม่ได้ ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเข้ารับรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล วัฒนธรรม การยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนวิถีการดำรงชีวิต ของคนในองค์กรซึ่งหากวัฒนธรรมองค์กรที่กระทำต่อการมามีผลในทางลบก็จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรนั้นติดขัดได้ แต่ถ้ามีการเสริมสร้างพฤติกรรมอันดีให้แก่องค์กร ก็จะทำให้้องค์กรมีความเข้มแข็งฝ่าฟันปัญหาได้ง่ายยิ่งขึ้น

2.3 รูปแบบแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละที่นั้นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับชนิดขององค์กร จึงต้องอาศัยการเรียนรู้และนำมาปรับใช้ให้เข้ากับองค์กรนั้นๆ ในการนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

Daft (2008: 434 – 437) ได้เสนอแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบผู้ประกอบการ(Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เกิดจากผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลาพนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยงกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่และเน้นการให้รางวัลหรืออำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษพร้อม

ทั้งเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) คือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กรผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายเช่นตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้นผลประกอบการมีกำไรหรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) สูงขึ้นเป็นต้นองค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าและให้ความสนใจต่อภาวะแวดล้อมภายนอกและไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใดองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุกความสามารถริเริ่มของบุคคลและความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมายค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันวัฒนธรรมที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญกับการแข่งขันการเอาชนะพนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออก

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นมุ่งเน้นภายในองค์กรโดยจะให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากภายนอกวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจึงมีบรรยากาศแบบวมลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกันผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้าโดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามค่านิยมสัญญาอย่างเคร่งครัด

4) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภาวะแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง สามารถ



ที่มา : Daft R.L. (2002). The Leadership Experience.

ดีลและเคนเนดี (Deal and Kennedy, 1982) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Business Environment) ความสำคัญในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กร จะขึ้นอยู่กับตลาดสินค้าเทคโนโลยี การมีอิทธิพลของรัฐบาล และความคาดหวังของลูกค้า

2) ค่านิยม (Value) เกิดจากความเชื่อภายในที่คนในองค์กรปฏิบัติต่อเนื่องกันมาอย่างยาวนาน และยึดถือปฏิบัติเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ดังนั้นค่านิยมถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร

3) ผู้นำองค์กร (Heroes) คือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร โดยผู้นำองค์กรจะเป็นผู้กำหนดกฎระเบียบ โครงสร้าง หลักการบริหาร มาตรฐานต่างๆภายในองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4) พิธีการและแนวทางปฏิบัติ (Rites and Rituals) เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะเป็นนิสัยของบุคลากร จะสะท้อนวิธีการ แนวทางปฏิบัติที่ทำต่อกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร

5) เครือข่ายวัฒนธรรม (Cultural Network) เป็นการติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกัน โดยอาศัยเครือข่ายวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการเคลื่อนย้ายค่านิยม

คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooked and Lafferty, 1989) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎี การสำรวจวัฒนธรรมองค์กร (The Organizational Culture Inventory:OCI) สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากร คือความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ เป็นต้น

2) ลักษณะตั้งรับ - เนือยชา (Passive-Defensive Styles) เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่ต้องการค้นหาความมั่นคงของบุคลากร มีความปลอดภัย และมีผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นในตัวบุคคล พึ่งพาผู้บริหารองค์กร ยึดมั่นในกฎระเบียบขององค์กรเป็นหลักและพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บริหารเป็นหลัก ยึดถือกฎระเบียบเป็นหลัก

3) ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร และมีผู้มีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน แต่การแสดงออกจะเป็นลักษณะเผชิญหน้า ชอบการมีอำนาจ ชอบแข่งขัน ชอบความท้าทายในการปฏิบัติงาน

โดยทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้วิจัยได้ศึกษา 3 ทฤษฎีข้างต้น ทางผู้วิจัยเห็นว่าการใช้ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ Daft ที่แบ่งออกเป็น 4 ประเภท มีความเหมาะสมแก่กลุ่มตัวอย่าง เพราะมีการกำหนดในรูปแบบราชการ ซึ่งกลุ่มประชากรก็เป็นบุคลากรในภาครัฐ จึงเลือกทฤษฎีของ Daft มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

3. แนวคิดประสิทธิภาพการทำงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2545, หน้า 210) คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน
 เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ให้นิยามประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถ
 ความชำนาญ และความตั้งใจที่จะทำให้เกิดผลในการทำงานของบุคคลโดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความ
 แตกต่างรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คุ่มค่าบรรลุป่าหมายที่
 ถูกกำหนดไว้

Peterson and Plowman (อ้างถึงใน กนกรัตน์ คุ่มบัวและคนอื่น ๆ, 2542, 18) ได้ให้
 ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในเชิงของบริหารธุรกิจไว้ คือการที่ทำให้องค์กรนั้นมีการลดต้นทุน (Cost)
 ในการผลิตลดลง และจะนำประสิทธิภาพไปเพิ่มพูนให้กับคุณภาพ (Quality) เพื่อพัฒนาสินค้าให้มี
 เอกลักษณ์ที่พิเศษ หรือคุณสมบัติที่แตกต่างจากสินค้าของคู่แข่งรายอื่นๆ จนมีเอกลักษณ์ของตนเองและทำ
 ให้ลูกค้าตัดสินใจเลือกผลิตภัณฑ์สินค้าหรือบริการขององค์กรท่านแทนที่จะเลือกซื้อกับคู่แข่งทางการค้า อีก
 ทั้งยังแสดงถึงประสิทธิผล (Effectiveness) และในด้านของวิธีการและปริมาณ (Competence and
 Capacity) ของการปฏิบัติงานว่ามีการจัดการประสิทธิภาพการทำงานจนทำให้ผลลัพธ์ขององค์กรออกมาได้
 ดีเยี่ยมมีวิธีการ ขั้นตอน การทำงานชัดเจน มีระบบระเบียบการทำงานให้แก่พนักงานซึ่งจะส่งผลต่อ เวลา
 (Time) ในการผลิตสินค้าลดน้อยลง ทำให้ตอบโต้ลูกค้า ทำให้เพิ่มพูนยอดขาย สร้างสมกำไร ลูกค้ามี
 การตัดสินใจมาใช้บริการซ้ำ ทำให้องค์กรใช้ต้นทุนเพียงจำนวนน้อยที่สุด แต่ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงทั้งที่ติด
 กับข้อผูกมัดทางการเงินและเวลาที่มี ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจ จะมีองค์ประกอบ
 สำคัญ 5 อย่างคือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลาและวิธีการผลิต

Herbert (1960: 80) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึงความพึงพอใจของมนุษย์ ที่มี
 ต่อผลการปฏิบัติงาน และการสร้างกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น พิจารณาจากการนำปัจจัยนำเข้า (Input)
 กับ ปัจจัยผลผลิต (Output) โดยดูจากความสัมพันธ์ของสองปัจจัยที่กล่าวมา ในกรณีนี้ยังมีปัจจัยส่วนประสม
 อื่นๆที่จะต้องนำมาร่วมการพิจารณาเข้าไปด้วย เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือ กระบวนการผลิต

Ryan & Smith (1954, p.276) ได้ให้นิยามต่อ ประสิทธิภาพของบุคคล (Human
 efficiency) ไว้ว่า การที่บุคลากรจะมีความสัมพันธ์ต่อการทุ่มเท เอาใจใส่งานไปในทางบวก จะวิเคราะห์
 ประสิทธิภาพเหล่านั้นจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างงานที่ได้รับ
 มอบหมาย กับผลลัพธ์ของงานเมื่อปฏิบัติจนแล้วเสร็จ

Good (1973, p.193) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า คือ ความสามารถที่ทำให้เกิด
 ความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลาและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

Millett (1954: 253) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human satisfactory and benefit produced)

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1991, p.37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้รับผลตอบแทนในเงินทุน หรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลือง การใช้ทรัพยากรและอัตราส่วนของผลกำไรต่อการใช้จ่ายในการลงทุน

ชินินทร์ ชุณหพันธ์ (2557: 1-6) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการวัดจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของการใช้ทรัพยากรต่ำสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำให้ถูกต้องในสิ่งที่ทำ (Doing the thing right)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทางผู้วิจัยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้ คือ ผลสำเร็จ ผลลัพธ์ ดอกผลที่เกิดจากความพยายามในการปฏิบัติงาน จนสร้างประสิทธิภาพของงานในเชิงบวกให้แก่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยความพยายาม เวลา ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพ

3.2 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2543 : 77) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่า ทรัพยากรที่ใช้ไปกล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่า เดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550 : 13) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์ และความมั่งคั่ง เก็บไวภายใน เพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย

สมใจ ลักษณะ (2552: 7) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์โดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด

อนุศักดิ์ ฉินไพศาล (2558: 50) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง งานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีคนหรือกลุ่มคนลงมือกระทำและบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงาน

3.3 ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman

ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่จะบอกถึงผลการปฏิบัติงาน ถ้าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูง จะแสดงได้ว่ามีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันถ้าผลอยู่ในระดับที่ต่ำ ประสิทธิภาพในการทำงานก็ต่ำลงไปด้วยเช่นกัน ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ ได้กำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1989) เป็น 4 องค์ประกอบ คือ

3.3.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality)

ใช้เป็นการวัดคุณภาพของชิ้นงาน คุณภาพงานที่กระทำ โดยเป้าหมายให้มีคุณภาพที่สูงตามมาตรฐานหรือมากกว่า มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ขององค์กร

3.3.2 ด้านปริมาณของงาน (Quantity)

สามารถปฏิบัติงานไปได้ตามผลที่คาดหวังของหน่วยงาน ลดปริมาณที่ค้างดำเนินงานให้เสร็จจุล่งทันต่อระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในแผนงาน ปริมาณงานและความซับซ้อนของงานที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด

3.3.3 ด้านเวลาของงาน (Time)

คือระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องมิลักษณะที่เหมาะสม มีความถูกต้องเหมาะสมกับปริมาณและความซับซ้อนของงานที่ปฏิบัติ มีการใช้ความสามารถ ทักษะเฉพาะตัวที่สามารถพัฒนาเทคนิคในการทำงาน เพื่อเป็นการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออกไป

3.3.4 ด้านค่าใช้จ่ายของงาน (Cost)

บุคลากรมีการบริหารค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ให้มีความคุ้มค่า โปร่งใส ใช้การลงทุนน้อยแต่ได้รับผลตอบแทนที่มาก มีการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสมต่องานและวิธีการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ให้มีความคุ้มค่ามากที่สุด และลดการสูญเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไป

4. ข้อมูลทั่วไปของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

4.1 ประวัติกรมบัญชีกลาง

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

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติสำหรับกรมพระคลังมหาสมบัติแล้วด้วยกรมต่าง ๆ” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันอาทิตย์ เดือน 5 แรม 12 ค่ำ พ.ศ. 2418 ในกรณีนี้ ได้แยกกรมทำออกจากกรมพระคลังและตั้งสำนักงานสำหรับงานการคลัง ณ หอรัษฎากรพิพัฒน์

เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ร.ศ.๑๐๙ (พ.ศ. ๒๔๓๓) ได้มีการตราพระราชบัญญัติพระธรรมนูญหน้าที่ราชการ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ กำหนดให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติมีหน้าที่จ่ายรักษาเงินแผ่นดินทั้งสรรพราชสมบัติพัสดุทั้งปวง กับถือบัญชีพระราชทรัพย์ รับผิดชอบสำหรับแผ่นดินทั้งสิ้นและเก็บภาษีอากรเงินขึ้นแผ่นดิน โดยแบ่งงานออกเป็น 13 กรม เพื่อให้เป็นระบบระเบียบตามแบบสากลและแบ่ง

กรมตามภารกิจงานที่แตกต่างกันออกไป อย่างชัดเจน ประกอบด้วย “กรมเจ้ากระทรวง” 5 กรม ได้แก่ กรมพระคลังกลาง กรมสารบาญชี กรมตรวจ กรมเก็บ และกรมพระคลังข้างที่

“กรมขึ้น” 8 กรม แบ่งเป็น กรมเจ้าจำนวนเก็บภาษีอากร 5 กรม ได้แก่ กรมส่วย กรมสรรพากร กรมสรรพภาษี กรมที่ดิน และกรมศุลกากร และกรมทำการแผ่นดิน 3 กรม ได้แก่ กรมกระสาปณสิทธิการ กรมงานพิมพ์บัตร และกรมราชพัสดุ

โดยแต่ละนายเวรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เวรรับ สำหรับรับเงิน หรือราชสมบัติทั้งปวง และทำบาญชีรายรับ
2. เวรจ่าย สำหรับจ่ายเงิน หรือราชสมบัติทั้งปวง และทำบาญชีรายจ่าย
3. เวรแบงก์ สำหรับทำบาญชีเงินรับจ่ายในนานาประเทศ และเป็นธุรการแลกเปลี่ยน หรือฝากเงินแบงก์
4. เวรบาญชี สำหรับรักษาบาญชีพระราชทรัพย์บาญชีรายงบประมาณบาญชีหนี้หลวง และใบเบิก ใบนำ ใบเสร็จ ทั้งเรื่องหนี้หลวง

โดยได้โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้พระยานรณารักษ์ศิริรัชฎากร (เอม ณ มหาชัย) เป็นอธิบดีกรมสารบาญชีคนแรก และได้โปรดเกล้าฯ ให้ พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าพร้อมพงศ์อิริราช เป็นรองอธิบดี กับทรงแต่งตั้งให้มิสเตอร์ แอล.เอ็ม.เอ็ม.ครอส (Mr.L.M.M.Cross) เป็นผู้ช่วยอธิบดีที่ปรึกษากับการบัญชีทั้งปวง

ต่อมา เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2433 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกรมสารบาญชีขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 กอง ประกอบด้วย กองบาญชีกลาง กองรับ และกองจ่าย กับหน้าที่ 4 นายเวร คือ เวรรับ เวรจ่าย เวรเกณฑ์ (เวรแบงก์เดิม) และเวรบาญชี เพื่อกำหนดหน้าที่ภายในกรมให้เป็นสัดส่วน ชัดเจนและเหมาะสมขึ้น

ครั้นถึงในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมตรวจเงินแผ่นดินขึ้นในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเมื่อ พ.ศ. 2458 โดยให้รวม “กรมตรวจ” และ “กรมสารบาญชี” เข้าด้วยกันและ เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมบาญชีกลาง” เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2458 ในคราวนี้ ทำให้กรมบาญชีกลางมีภารกิจหนักขึ้น โดยเป็นทั้งผู้รวบรวมประมวลบัญชีเงินรายได้และรายจ่ายของแผ่นดินวางรูปและแนะนำการบัญชีแก่เจ้าหน้าที่ที่ทำการเบิกจ่าย เก็บเงินผลประโยชน์ รักษาเงินแผ่นดิน สอบสวนการเบิกจ่ายในราชการแผ่นดิน รวมถึงการสอบสวนและตักเตือนเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ที่ทำการเก็บเงินผลประโยชน์รายได้ของแผ่นดินนำส่งพระคลัง

เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2476 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงพระคลัง ได้เปลี่ยนชื่อ กรมบาญชีกลาง เป็น “กรมบัญชีกลาง” เพื่อสะท้อนภาระงานให้ชัดเจน

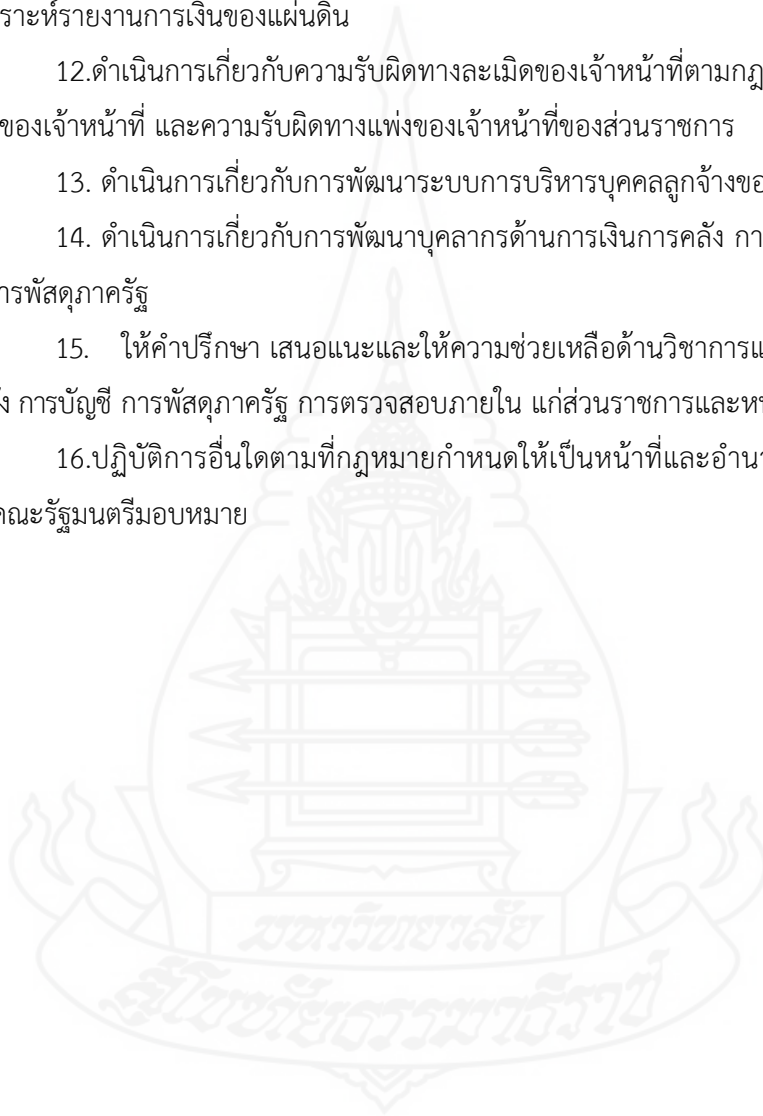
4.2 หน้าที่ความรับผิดชอบ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2562 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลางไว้ดังนี้

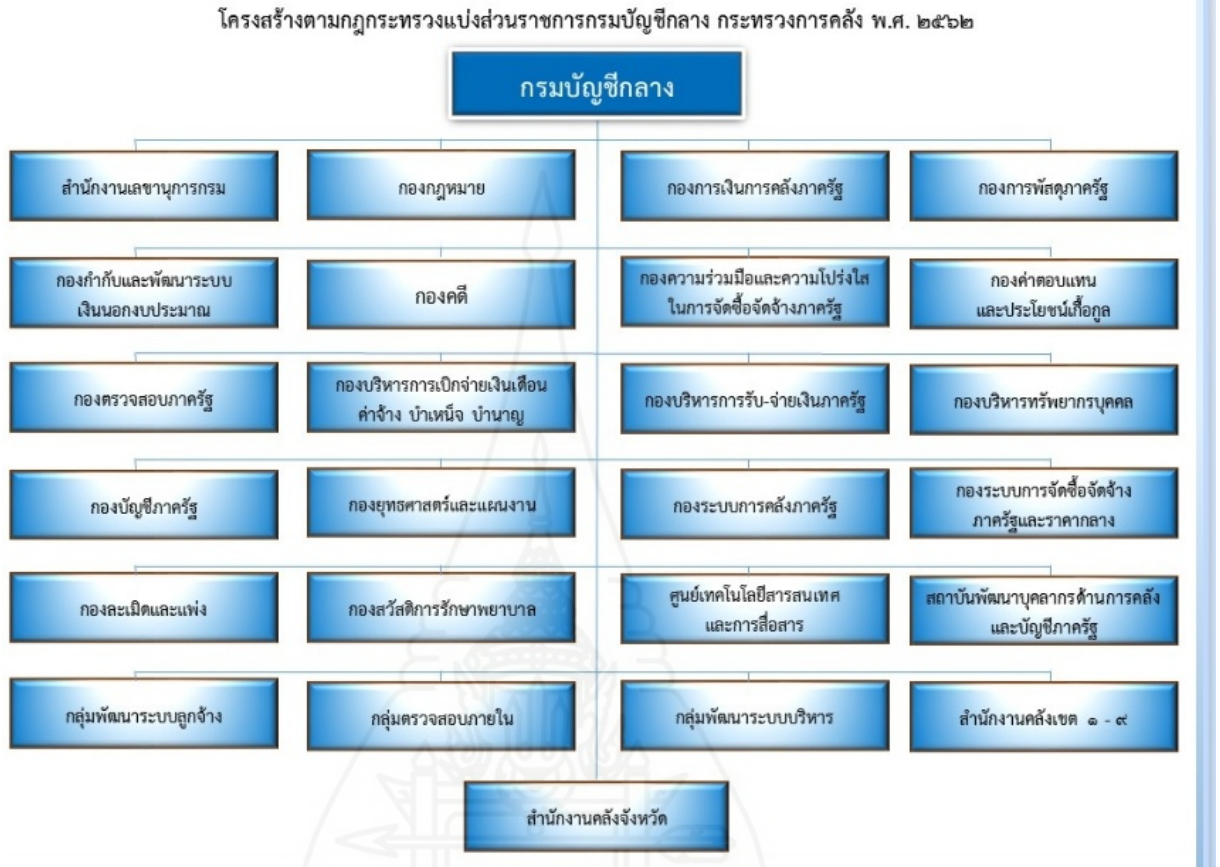
ให้กรมบัญชีกลางมีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินและหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหารโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบายและมาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารการคลังของประเทศในด้านการบริหารเงินคลัง ต่อกระทรวงการคลัง และคณะรัฐมนตรี
2. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และหลักเกณฑ์ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุภาครัฐและการตรวจสอบภายใน เพื่อให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรฐาน การกำกับดูแล และการพัฒนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในภาครัฐ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐในความรับผิดชอบของกรมรวมทั้งติดตามการดำเนินงานและการบริหารด้านการคลัง เพื่อประกอบการพิจารณาเสนอแนะนโยบายด้านการคลังของประเทศ
6. ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานภาครัฐ การก่องหน้ผูกพัน การนำเงินส่งคลัง และการถอนคืนเงินรายได้แผ่นดิน รวมทั้งพิจารณาทำความเข้าใจความตกลงในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตามที่ส่วนราชการขอทำความเข้าใจ
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคลัง
8. พัฒนาระบบบริหารเงินนอกงบประมาณในด้านกำกับดูแล การติดตามประเมินผล การใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ การทบทวนประสิทธิภาพและความจำเป็นในการดำเนินงานของเงินนอกงบประมาณอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการกำกับและบริหารเงินนอกงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ

9. กำหนด ปรับปรุง และพัฒนามาตรฐานค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ
10. พัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ และกำกับดูแลการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์
11. ดำเนินเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ระบบบัญชี ตลอดจนการจัดทำและวิเคราะห์รายงานการเงินของแผ่นดิน
12. ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ และความรับผิดชอบแห่งของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ
13. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารบุคคลลูกจ้างของส่วนราชการ
14. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน และการพัสดุภาครัฐ
15. ให้คำปรึกษา เสนอแนะและให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการและการปฏิบัติงานทางการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุภาครัฐ การตรวจสอบภายใน แก่ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ
16. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



4.3 โครงสร้างภายในของกรมบัญชีกลาง



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างภายในของกรมบัญชีกลาง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตเนชชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตเนชชั่นแนล จำกัด โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 202 คน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ซีเอสทีเอ็มคอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตเนชชั่นแนลจำกัดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงมาต่ำคือ การลดข้อผิดพลาดการลดค่าใช้จ่ายการลดเวลาในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงานแสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ผลการศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ซิสเต็ม คอนเน็คชั่นอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัดพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจมีระดับ มากที่สุดโดยด้านการยอมรับนับถือมีค่ามากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานพบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีคุณลักษณะต่างกัน ด้านเพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาเงินเดือนอายุงานและระดับตำแหน่งงานประสิทธิภาพการทำงานไม่ แตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานบริษัทคอมพิวเตอร์ซิสเต็มคอนเน็คชั่นอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัดได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยเสริมแรงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ได้จัดทำสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ช. โดยจำแนกกลุ่มประชากรศาสตร์ตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีทำ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา ค่าความถี่ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least- Significant Different (LSD) ผลการศึกษวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบ ทุก ด้าน ยกเว้นด้านความสำเร็จในหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบได้ว่า อยู่ในระดับ มากเกือบ ทุกด้าน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารที่อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ในรายด้านที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วันปรีดี คำรพมิ่ง (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่มี อิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานยุคเจนเอเรชั่นวาย:กรณีศึกษาบริษัทเอกชนจังหวัดลำปาง มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญและอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วัฒนธรรมองค์กร และการตั้งใจลาออกของพนักงานบุคเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเอกชนในจังหวัดลำปาง โดยการรวบรวมจากแบบสอบถามจำนวน 385 ตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง และได้ผลการศึกษาวิจัยคือ จากผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตั้งใจลาออก อยู่ในระดับปานกลาง และการจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่ระดับมาก โดยจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.83, 3.66 และ 3.68 ตามลำดับ และอภิปรายผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานในรุ่นเจเนอเรชั่นวายมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกกับความผูกพันที่มีให้ต่อองค์กรของพนักงาน อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเข้าใจ และสามารถมองเห็นเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง รวมทั้งทราบปัญหาบางอย่างที่ไม่เหมาะสมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และถ้ามีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่สูง พนักงานจะมองว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร มีความภูมิใจ และยังสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และควบคุมพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

นิมนวน ทองแสน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันในกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามจำนวน 309 คนผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยอันประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านค่าจ้างและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยจำแนกเป็นรายด้านคือด้านส่วนบุคคลมากที่สุดซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.24 และด้านผลการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานีทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เชมจิรา ทองอร่าม (2560) ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ว่า พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การยอมรับนับถือ รองลงมา คือ

ความสำเร็จของงาน และด้านที่น้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยระดับการจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่มาก และเมื่อพิจารณาระดับอิทธิพลของตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.35 หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานมากขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.35 หน่วย รองลงมา คือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีค่า Beta เท่ากับ 0.23 หมายความว่า ถ้าความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง พนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.23 หน่วย

Zhang (2016) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรมสหราชอาณาจักร และมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อระบุปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมของสหราชอาณาจักร 2) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบจากแรงจูงใจ 3) เพื่อพิจารณาผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานต่อคุณภาพของการบริการในโรงแรมประชากรทั้งหมด จะมีกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 75 คนจาก 6 โรงแรมหรูแห่งสหราชอาณาจักรผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ปัจจัยการให้รางวัลรายเดือนเช่น "รางวัลพนักงานดีเด่น" พบว่าการให้รางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยเสริมแรงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเมื่อเพิ่มรางวัล 1 หน่วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.321 หน่วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเมื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น 1 หน่วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.364 หน่วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.321 หน่วยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเมื่อเพิ่มความก้าวหน้าขึ้น 1 หน่วยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจะเพิ่มขึ้น 0.177 หน่วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

กรณีศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง” ซึ่งจะมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากร - คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำงานในสังกัดกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยกลุ่มประชากรทั้งหมดนับเฉพาะในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยไม่รวมถึงสำนักงานเขต และสำนักงานคลังจังหวัด ทั้งหมดมีจำนวนทั้งสิ้น 1220 คน

1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง - กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ สูตรของ Taro Yamane ตามสูตร

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

โดยที่ n หมายถึง ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณ

N หมายถึง ขนาดประชากรทั้งหมดที่ใช้ค้นคว้าศึกษาวิจัย

E หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ร้อยละ 5

แทนค่าการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง โดยคำนวณจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 1220 คน ได้ดังนี้

$$n = \frac{1220}{(1 + 1220(0.05)^2)}$$
$$n = 301$$

ผลการคำนวณขนาดจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในส่วนกลางได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างการศึกษาครั้งนี้จำนวน 301 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ประมาณ การเก็บไว้ 320 ตัวอย่าง

ข้อจำกัดงานวิจัย - เนื่องจากในช่วงการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่างการเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคใหม่ของเชื้อไวรัสโควิด (COVID-19) ทางองค์การมีนโยบายรณรงค์ให้ บุคลากรปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งการทำงาน (Work From Home) จึงทำให้การเก็บแบบสอบถามไปได้ไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ทั้งนี้ทางผู้ศึกษาวิจัยได้ประชาสัมพันธ์โดยประชาสัมพันธ์ผ่านสถานที่ตั้งทำงาน รายบุคคล และเผยแพร่การทำแบบสอบถามโดยผ่านแอปพลิเคชัน Line รวบรวมมาได้ทั้งสิ้น 208 ตัวอย่าง

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่ง อัตราตามประเภทของอัตรากำลังซึ่งจะมีโดยใช้สูตรและกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการที่นำตัวอย่างโดยวิธีใช้ ความน่าจะเป็นโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยจะจำแนกตามประเภทของอัตรากำลังตั้งนั้นเพื่อให้ได้ ขนาดตัวอย่างบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลางเท่ากับ 301 ตัวอย่าง นำมาจากการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างโดยจะแยกตามสายงานและระดับตามสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรในประเภทนั้น}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

เมื่อนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทอัตรากำลังแล้วนั้น จะได้ผลลัพธ์ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงผลจำนวนประชากรที่ถูกนำมาใช้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางตามสูตร Taro Yamane

ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	731	180
ลูกจ้างประจำ	31	8
พนักงานราชการ	201	50
ลูกจ้างชั่วคราว	257	63
รวม	1220	301

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	731	189
ลูกจ้างประจำ	31	9
พนักงานราชการ	201	54
ลูกจ้างชั่วคราว	257	68
รวม	<u>1220</u>	<u>320</u>

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ

แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Forms โดยจะสร้างเป็น QR Code หรือ ลิงค์ URL เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยจะเป็นแบบสอบถามหลักในการเก็บผลสำรวจ เนื่องจากปัจจุบันประชากรในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากจะใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจในเทคโนโลยี มีความคุ้นเคยกับการตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Forms และการทำแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์

โดยแบบสอบถามจะกำหนดให้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลใช้สอบถามข้อมูลที่เป็นข้อมูลเฉพาะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทอัตรากำลัง และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตใจข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยจะถามเป็นลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคำจูนลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) ประกอบด้วยกระบวนการด้านการคำจูนได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายโดยอ้างอิงแนวคิดจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ข้อคำถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานวัดระดับความคิดเห็นตามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ในลักษณะประเมิน 5 ระดับตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายแบบวัดดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น/ระดับการจูงใจ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

โดยมีการแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางลักษณะการประเมิน 5 ระดับค่าเฉลี่ยโดยจะกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีการอันตรภาคชั้น (Best, 1960: 190) ดังนี้

$$(คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น = 5 - 15 = 0.8$$

กำหนดเกณฑ์ของการแปลผลจะนำมาจากค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น/ระดับการจูงใจ
4.21 - 5.00	มากที่สุด/สูงที่สุด
3.41 - 4.20	มาก/สูง
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย/ต่ำ
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด/ต่ำที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

1. ค้นคว้าข้อมูล จากหนังสือ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ทบทวนทฤษฎี แนวคิดการวิจัยที่ใช้หัวใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. สร้างแบบสอบถามฉบับต้นแบบ
4. นำแบบสอบถามฉบับต้นแบบเสนออาจารย์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ปรับปรุงไปทดลองใช้
6. หาค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามใหม่
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์

2.3 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการตั้งข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามหลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อพิจารณาเนื้อหาเกี่ยวกับความเที่ยงตรงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และความชัดเจนของคำถามในแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตามความประสงค์ของผู้วิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด 3 ท่านโดยการให้คะแนนแต่ละข้อคำถามของผู้ทรงคุณวุฒิจะมี 3 ค่าคือ

ค่า +1 คือเมื่อวิเคราะห์แล้วว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ค่า 0 คือเมื่อวิเคราะห์แล้วว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่

ค่า -1 คือเมื่อวิเคราะห์แล้วว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

แล้วจึงนำผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้สูตรของ ไครีเนลลีและแฮมเบลตัน โดยการใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ΣR = ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ผู้วิจัยสามารถคัดเลือกแบบสอบถามข้อนั้นไว้ใช้ได้แต่ถ้าค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้งดังรายละเอียดเพิ่มเติม

ผลการตรวจสอบ IOC – โดยผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเรียบร้อยแล้ว และได้ข้อคำถามเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยทั้งสิ้น 60 ข้อคำถาม

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วย

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาความเชื่อมั่นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นถ้ามีค่ามากกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุภาวดีขุนทองจันทร์, 2560: 179)

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น – โดยทางผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ไปคำนวณเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยผลลัพธ์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.983

3. การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 320 ชุด ด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยการใช้การเก็บกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้ครอบคลุมประเภทอัตรากำลัง เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล จะได้รับข้อมูลอย่างรวดเร็ว
2. จัดเตรียมแบบสอบถาม แจกแบบสอบถาม ขอความร่วมมือในการกรอก
3. ตรวจสอบแบบสอบถาม ดูความครบถ้วนของข้อมูล และกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ไปวิเคราะห์เพื่อหาข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 4.2 ศึกษาระดับแรง จูงใจและการเสริมแรงของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4.3 ศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4.4 ใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T-Test) และนำสถิติการมาใช้เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA)
- 4.5 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์แบบ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง” โดยกระจายแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างภายในกรมบัญชีกลาง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง โดยจะแบ่งการวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านค้ำจุน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์โดยการใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทนค่าเฉลี่ย X

S.D. แทนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ

SE_b แทนค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย

β แทนสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

T แทนค่าที่ใช้ทดสอบสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

R แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทนค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์

F แทนค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยคำนวณเป็นอัตราร้อยละ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (208 ตัวอย่าง)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	40	19.2
หญิง	168	80.8
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	52	25.0
30 - 40 ปี	85	40.9
41 - 50 ปี	47	22.6
51 ปีขึ้นไป	24	11.5
3. ประเภทอัตรากำลัง		
ข้าราชการ	109	52.4
ลูกจ้างประจำ	7	3.4
พนักงานราชการ	42	20.2
ลูกจ้างชั่วคราว	50	24.0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	6.7
ปริญญาตรี	141	67.8
สูงกว่าปริญญาตรี	53	25.5
5. สถานภาพ		
โสด	142	68.3
สมรส	61	29.3
หย่าร้าง	5	2.4
6. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	76	36.5
5 - 12 ปี	72	34.6
13 - 20 ปี	32	15.4
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	28	13.5

จากตารางที่ 4.1 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ ส่วนกลาง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมาจำนวน 208 ราย ซึ่งจำแนกข้อมูล ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 80.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 19.2

อายุ พบว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 ถัดไปเป็นช่วงอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.6 และสุดท้ายคืออายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.5

ประเภทอัตรากำลัง พบว่าส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24 ถัดมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 20.2 และสุดท้ายคือ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 3.4

ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.5 และสุดท้ายคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.7

สถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่ของบุคลากรเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ สถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 29.3 และสุดท้ายคือหย่าร้าง คิดเป็นอัตราร้อยละ 2.4

ประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 36.5 รองลงมาเป็น 5 – 12 ปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 34.6 ถัดมาเป็น 13 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.4 และสุดท้ายคือ มากกว่า 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นอัตราร้อยละ 13.5



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้านค้ำจุน และด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางใน
พื้นที่ส่วนกลาง ในภาพรวม

เปรียบเทียบ ปัจจัยด้านจิตใจและค้ำจุน				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับจิตใจ
ปัจจัยด้านจิตใจ	208	3.73	0.514	มาก
ปัจจัยด้านค้ำจุน	208	3.59	0.549	มาก
รวม	208	3.66	0.498	มาก

จากตารางที่ 4.2 จะพบได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมมีระดับจิตใจ โดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยแบ่งด้านย่อยออกเป็น ปัจจัยด้านจิตใจ อยู่ในระดับจิตใจมาก ($\bar{X} = 3.73$)

และปัจจัยด้านค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับจิตใจมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางใน
พื้นที่ส่วนกลางเฉพาะด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านจิตใจ				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับจิตใจ
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	208	4.07	0.55	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	208	3.71	0.63	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	208	3.75	0.65	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	208	3.73	0.68	มาก
ด้านความก้าวหน้า	208	3.41	0.78	ปานกลาง
รวม	208	3.73	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยจิตใจ ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับจิตใจที่มาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคลอยู่ในระดับจิตใจที่มาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับจิตใจที่มาก ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับจิตใจที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจิตใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางเฉพาะด้านค้ำจุน

ปัจจัยด้านค้ำจุน				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับจิตใจ
ด้านค่าตอบแทน	208	3.22	0.81	ปานกลาง
ด้านสภาพทางวิชาชีพ	208	3.68	0.68	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	208	3.75	0.67	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	208	3.77	0.60	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	208	3.51	0.71	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	208	3.62	0.73	มาก
รวม	208	3.59	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยจิตใจ ด้านค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับจิตใจที่มาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อย ด้านค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับจิตใจที่มาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับจิตใจที่มาก ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับจิตใจที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว	208	3.64	0.69	มาก
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	208	3.70	0.57	มาก
วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม	208	3.68	0.61	มาก
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ	208	4.00	0.57	มาก
รวม	208	3.76	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยของวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ อยู่ในระดับสูงใจที่มาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$) ถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.68$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว ($\bar{X} = 3.64$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับประสิทธิภาพ
ด้านคุณภาพของงาน	208	3.88	0.578	มาก
ด้านปริมาณ	208	3.70	0.64	มาก
ด้านเวลา	208	3.99	0.58	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	208	3.79	0.64	มาก
รวม	208	3.84	0.50	มาก

จากตาราง 4.6 เมื่อคำนวณออกมาแล้วผลเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในค่า ระดับประสิทธิภาพ มาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกออกเป็นรายการย่อยจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ด้านเวลาอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.84$) ถัดมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.79$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านคุณภาพของงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (ด้านคุณภาพของงาน)				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	208	4.07	0.63	มาก
ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ	208	3.79	0.74	มาก
การนำความรู้ใหม่มาพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น	208	3.75	0.76	มาก
การนำความรู้จากการอบรมมาเพิ่มประสิทธิภาพ	208	3.90	0.70	มาก
รวม	208	3.88	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่าเมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านคุณภาพของงานค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ การนำความรู้จากการอบรมมาเพิ่มประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$) ถัดไป คือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.79$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ การนำความรู้ใหม่มาพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านปริมาณงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (ด้านปริมาณ)				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับประสิทธิภาพ
ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่มีงานค้างคาเหลือ	208	3.93	0.71	มาก
ปริมาณงานมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	208	3.38	0.94	ปานกลาง
ใช้ความรู้ ทักษะ ในการลดระยะเวลาการดำเนินการ	208	3.81	0.71	มาก
รวม	208	3.71	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่าเมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อย จะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่มีงานค้างคาเหลือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือใช้ความรู้ ทักษะ ในการลดระยะเวลาการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.81$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ปริมาณงานมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร มีระดับประสิทธิภาพปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านเวลา

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (ด้านเวลา)				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับประสิทธิภาพ
ปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	208	4.05	0.66	มาก
ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว	208	4.15	0.66	มาก
บริหารจัดการภายใน ทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น	208	3.76	0.73	มาก
รวม	208	3.99	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าเมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อย จะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านเวลา ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.05$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ บริหารจัดการภายใน ทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เฉพาะด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (ด้านค่าใช้จ่าย)				
รายการ	N	\bar{X}	Std.	ระดับประสิทธิภาพ
มีส่วนร่วมในการช่วยลดการใช้ทรัพยากรในสำนักงาน	208	3.68	0.72	มาก
การดูแล รักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน	208	3.94	0.70	มาก
ใช้งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	208	3.74	0.77	มาก
รวม	208	3.79	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าเมื่อคำนวณออกมาแล้ว ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อย จะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ การดูแล รักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ใช้งบประมาณ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และ ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการช่วยลดการใช้ทรัพยากรในสำนักงาน ($\bar{X} = 3.68$)

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ต่อมาเป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยจะวิเคราะห์แบ่งจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทอัตรา ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน (เพศ)	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	40	4.08	0.56	0.107	0.744
	หญิง	168	3.83	0.57		
ด้านปริมาณ	ชาย	40	3.88	0.64	0.005	0.945
	หญิง	168	3.67	0.63		
ด้านเวลา	ชาย	40	3.88	0.87	3.770	0.054
	หญิง	168	3.99	0.57		
ด้านค่าใช้จ่าย	ชาย	40	3.91	0.66	0.011	0.917
	หญิง	168	3.76	0.63		
รวม	ชาย	40	3.96	0.47	0.627	0.429
	หญิง	168	3.81	0.51		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 จะพบได้ว่า ในปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน (อายุ)	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	52	3.81	0.61	2.432	0.066
	30 - 40 ปี	85	3.80	0.59		
	41 - 50 ปี	47	3.95	0.55		
	51 ปีขึ้นไป	24	4.13	0.45		
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 30 ปี	52	3.72	0.62	2.366	0.072
	30 - 40 ปี	85	3.58	0.63		
	41 - 50 ปี	47	3.81	0.64		
	51 ปีขึ้นไป	24	3.92	0.67		
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 30 ปี	52	3.99	0.57	2.272	0.081
	30 - 40 ปี	85	3.86	0.57		
	41 - 50 ปี	47	3.99	0.82		
	51 ปีขึ้นไป	24	4.24	0.58		
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 30 ปี	52	3.82	0.55	1.718	0.164
	30 - 40 ปี	85	3.72	0.66		
	41 - 50 ปี	47	3.75	0.71		
	51 ปีขึ้นไป	24	4.04	0.58		
รวม	ต่ำกว่า 30 ปี	52	3.84	0.49	3.199	0.024*
	30 - 40 ปี	85	3.74	0.48		
	41 - 50 ปี	47	3.90	0.53		
	51 ปีขึ้นไป	24	4.08	0.47		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 จะพบได้ว่า ในปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายไม่มีความแตกต่างกัน แต่ผลรวมของประสิทธิภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ดังในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพของด้านผลรวมปัจจัยจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

เปรียบเทียบประสิทธิภาพของด้านผลรวมปัจจัยจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่					
อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.84	3.74	3.90	4.08
ต่ำกว่า 30 ปี	3.84	-	0.09	-0.06	-0.24*
30 - 40 ปี	3.74	-	-	-0.15*	-0.34*
41 - 50 ปี	3.90	-	-	-	-0.18
51 ปีขึ้นไป	4.08	-	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 จะพบได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในด้านผลรวมปัจจัยจิตใจ ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ผ่านการวิเคราะห์โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยของช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปอยู่ที่ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ช่วงอายุ 30 - 40 ปีมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับช่วงอายุ 41 - 50 ปี โดยค่าเฉลี่ยของช่วงอายุต่ำกว่า 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุ 41 - 50 ปีอยู่ที่ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ช่วงอายุ 30 - 40 ปีมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยของช่วงอายุต่ำกว่า 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับในช่วงอายุอื่น พบว่าทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง
จำแนกตามประเภทอัตรา ดังในตารางต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการทำงาน (ประเภทอัตรา)	ประเภทอัตรา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ข้าราชการ	109	3.93	0.57	1.387	0.248
	ลูกจ้างประจำ	7	3.96	0.81		
	พนักงานราชการ	42	3.88	0.57		
	ลูกจ้างชั่วคราว	50	3.74	0.57		
ด้านปริมาณ	ข้าราชการ	109	3.67	0.70	0.507	0.678
	ลูกจ้างประจำ	7	3.90	0.88		
	พนักงานราชการ	42	3.78	0.57		
	ลูกจ้างชั่วคราว	50	3.69	0.50		
ด้านเวลา	ข้าราชการ	109	3.97	0.74	0.251	0.861
	ลูกจ้างประจำ	7	4.14	0.66		
	พนักงานราชการ	42	3.98	0.60		
	ลูกจ้างชั่วคราว	50	3.93	0.41		
ด้านค่าใช้จ่าย	ข้าราชการ	109	3.83	0.71	0.555	0.645
	ลูกจ้างประจำ	7	3.95	0.71		
	พนักงานราชการ	42	3.71	0.56		
	ลูกจ้างชั่วคราว	50	3.75	0.52		
รวม	ข้าราชการ	109	3.86	0.54	0.521	0.669
	ลูกจ้างประจำ	7	3.99	0.72		
	พนักงานราชการ	42	3.84	0.45		
	ลูกจ้างชั่วคราว	50	3.78	0.43		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 จะพบได้ว่า ในปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามประเภทอัตราที่แตกต่างกัน ของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรผลการเปรียบเทียบตามประเภทอัตรา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง
จำแนกตามระดับการศึกษา ดังในตารางต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการทำงาน (ระดับการศึกษา)	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.05	0.65	0.923	0.399
	ปริญญาตรี	141	3.85	0.59		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.91	0.53		
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.83	0.81	1.199	0.304
	ปริญญาตรี	141	3.74	0.60		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.60	0.68		
ด้านเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.17	0.61	1.206	0.301
	ปริญญาตรี	141	3.98	0.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.88	0.85		
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.10	0.53	2.171	0.117
	ปริญญาตรี	141	3.79	0.62		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.70	0.70		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	4.04	0.54	1.353	0.261
	ปริญญาตรี	141	3.84	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	53	3.79	0.52		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 จะพบได้ว่า ในปัจจุบันส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน
ของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรผลการเปรียบเทียบแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง
จำแนกตามสถานภาพ ดังในตารางต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการทำงาน (สถานภาพ)	สถานภาพ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	โสด	142	3.80	0.59	3.830	0.023
	สมรส	61	4.01	0.54		
	หย่าร้าง	5	4.25	0.40		
ด้านปริมาณ	โสด	142	3.64	0.66	2.795	0.063
	สมรส	61	3.86	0.59		
	หย่าร้าง	5	3.87	0.18		
ด้านเวลา	โสด	142	3.92	0.61	1.989	0.139
	สมรส	61	4.04	0.71		
	หย่าร้าง	5	4.40	0.37		
ด้านค่าใช้จ่าย	โสด	142	3.70	0.62	5.760	0.004
	สมรส	61	3.95	0.64		
	หย่าร้าง	5	4.40	0.43		
รวม	โสด	142	3.77	0.51	5.699	0.004
	สมรส	61	3.98	0.45		
	หย่าร้าง	5	4.23	0.27		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 จะพบได้ว่า ในปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามช่วงสถานภาพที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ใน ด้านปริมาณ และด้านเวลาไม่มีความแตกต่างกัน แต่ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และผลรวมของ ประสิทธิภาพมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี ผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ดังในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพของด้านคุณภาพจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

เปรียบเทียบประสิทธิภาพของด้านคุณภาพ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ (ค่าเฉลี่ย)				
อายุ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.80	4.01	4.25
โสด	3.80	-	-0.20*	-0.45
สมรส	4.01	-	-	-0.24
หย่าร้าง	4.25	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จะพบได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพของด้านคุณภาพจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ผ่านการวิเคราะห์โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าสมรสอยู่ที่ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพอื่น พบว่าทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพของด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

เปรียบเทียบประสิทธิภาพของด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ (ค่าเฉลี่ย)				
อายุ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.70	3.95	4.40
โสด	3.70	-	-0.25*	-0.70
สมรส	3.95	-	-	-0.45
หย่าร้าง	4.40	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 จะพบได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพของด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ผ่านการวิเคราะห์โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าสมรสอยู่ที่ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพอื่น พบว่าทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่าง เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพของในผลรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

เปรียบเทียบประสิทธิภาพโดยรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ (ค่าเฉลี่ย)				
อายุ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.77	3.98	4.23
โสด	3.77	-	-0.22*	-0.46*
สมรส	3.98	-	-	-0.25
หย่าร้าง	4.23	-	-	-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 จะพบได้ว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพโดยรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ผ่านการวิเคราะห์โดยใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าสมรสอยู่ที่ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพหย่าร้าง โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าหย่าร้างอยู่ที่ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการเปรียบเทียบในสถานภาพอื่น พบว่าทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังในตารางต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการทำงาน (ประสบการณ์)	ประสบการณ์	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	76	3.88	0.58	1.829	0.143
	5 - 12 ปี	72	3.77	0.59		
	13 - 20 ปี	32	4.05	0.52		
	21 ปีขึ้นไป	28	3.93	0.59		
ด้านปริมาณ	ต่ำกว่า 5 ปี	76	3.71	0.63	0.453	0.716
	5 - 12 ปี	72	3.64	0.60		
	13 - 20 ปี	32	3.78	0.60		
	21 ปีขึ้นไป	28	3.76	0.79		
ด้านเวลา	ต่ำกว่า 5 ปี	76	3.96	0.60	0.628	0.598
	5 - 12 ปี	72	3.91	0.55		
	13 - 20 ปี	32	3.98	0.88		
	21 ปีขึ้นไป	28	4.11	0.65		
ด้านค่าใช้จ่าย	ต่ำกว่า 5 ปี	76	3.84	0.64	0.583	0.627
	5 - 12 ปี	72	3.75	0.60		
	13 - 20 ปี	32	3.69	0.61		
	21 ปีขึ้นไป	28	3.85	0.78		
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	76	3.85	0.49	0.835	0.476
	5 - 12 ปี	72	3.77	0.48		
	13 - 20 ปี	32	3.90	0.46		
	21 ปีขึ้นไป	28	3.91	0.63		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 จะพบได้ว่า ในปัจจุบันส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

ดังนั้น การสรุปสมมติฐานที่ 1 ของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประเภทอัตรา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นบุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ ด้านค่าใช้จ่าย และผลรวมที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

จากการศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยวิเคราะห์จากตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจิตใจ 2) ปัจจัยค่าจ้าง 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างการคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

Model	Model Summary					
	R	R^2	R^2 Change	SE _b	F	Sig
1	.656 ^a	0.428	0.431	0.380	155.941	0.000
2	.675 ^b	0.451	0.025	0.372	85.965	0.002

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยจิตใจ

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง

จากในตาราง 4.21 จะวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำเข้าทำนายมี 2 ตัวแปร คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยจะอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ สามารถค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.428 ($R^2 = 0.428$) นั้นแสดงได้ว่า ปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 42.8 โดยปัจจัยจูงใจ สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 43.1 ($R^2 \text{ Change} = 0.431$)

และในตัวแปรถัดมา คือปัจจัยค้ำจุน สามารถค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.451 ($R^2 = 0.451$) นั้นแสดงได้ว่าปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.1 โดยปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ($R^2 \text{ Change} = 0.025$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทางพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยวิเคราะห์จากค่าข้อมูลคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ได้นำมาใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งปรากฏผลได้ดังในตารางนี้

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	Model Summary				
	b	SE _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.313	0.194		6.754	0.000
Motivation	0.464	0.076	0.475	6.068	0.000
Maintenance	0.221	0.072	0.241	3.087	0.002

R = 0.675 $R^2 = 0.451$ S.E. = 0.372 F = 85.965 Sig = 0.002

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.22 โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่จะส่งผลให้กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ ส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยจะนำมาใช้เป็นค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรได้ที่ร้อยละ 45.1 ($R^2 = 0.451$) ค่าคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.372 ในส่วนของค่า p (Sig) มีค่าน้อย กว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.313 + 0.464 (\text{ปัจจัยจูงใจ}) + 0.221 (\text{ปัจจัยค้ำจุน})$$

โดยที่ Y = ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

จากสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ ส่วนกลาง จะทำให้อธิบายได้ว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกทั้ง 2 ตัว แปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วนั้น จะพบได้ว่า

ถ้าหากว่าปัจจัยจูงใจมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.464 หน่วย

ถ้าหากว่าปัจจัยแรงค้ำจุนมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย

ทำให้อธิบายผลการทดลองนี้ได้ว่าถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจ และแรงค้ำจุนจากองค์กร เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรอิสระด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรการ คำนวนในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

Model	Model Summary					
	R	R^2	R^2 Change	SE _b	F	Sig
1	.739 ^a	0.544	0.547	0.339	248.402	0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Predictors: (Constant), ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

จากในตารางที่ 4.23 จะวิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำเข้าทำนายคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ 3 ของงานวิจัยว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลางหรือไม่

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแล้วสามารถวัดค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.544 ($R^2 = 0.544$) นั้นแสดงได้ว่าปัจจัยเชิงจิตวิทยาสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.4 โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 54.7 (R^2 Change = 0.547)

ต่อจากนั้นให้นำผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทางพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยวิเคราะห์จากค่าข้อมูลคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ได้นำมาใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ด้วยวิธี Stepwise ซึ่งปรากฏผลได้ดังในตารางนี้

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยกำหนดให้ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression)

Model	Model Summary				
	b	SE _b	β	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.158	0.172		6.744	0.000
Culture	0.713	0.045	0.739	15.761	0.000

R = 0.739 $R^2 = 0.544$ S.E. = 0.339 F = 248.402 Sig = 0.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.22 โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่จะส่งผลให้กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยจะนำมาใช้เป็นค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.1 ($R^2 = 0.544$) ค่าคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.3339 ในส่วนของค่า p (Sig) มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.158 + 0.713 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร})$$

โดยที่ Y = ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

จากสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะทำให้อธิบายได้ว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วนั้น จะพบได้ว่า

ถ้าหากว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.713 หน่วย

ทำให้อธิบายผลการทดลองนี้ได้ว่า หากองค์กรมีการพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยย่อยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากตัวแปรต้นด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน การคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

	Unstandardized Coefficients	Coefficientsa Std. error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	0.911	0.211		4.326	0.000
ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	0.198	0.055	0.219	3.619	0.000*
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล	0.064	0.053	0.081	1.205	0.230
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.238	0.057	0.310	4.194	0.103
ด้านความรับผิดชอบ	0.013	0.053	0.018	0.249	0.804
ด้านความก้าวหน้า	-0.081	0.055	-0.125	-1.477	0.141
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านค่าตอบแทน	-0.049	0.047	-0.079	-1.046	0.297
ด้านสภาพทางวิชาชีพ	0.083	0.062	0.112	1.336	0.183
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.109	0.053	0.145	2.055	0.041*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.003	0.057	0.003	0.046	0.963
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.057	0.045	0.080	1.254	0.211
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.125	0.053	0.182	2.341	0.070
R = 0.736 $R^2 = 0.541$ $Df_{reg}=11$ $Df_{res} = 196$ $F = 21.005$ $S.E. = 0.350$ $Sig. = 0.00^*$					

จากตารางที่ 4.25 พบได้ว่าปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ในด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และปัจจัยด้านค้ำจุนของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ 0.736 ($R = 0.736$) โดยเมื่อใช้วิธีการวิเคราะห์หสัมการถดถอยเชิงพหุคูณแล้ว พบว่า ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig = 0.00 เท่ากัน

ซึ่งหมายความว่าด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ในด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และปัจจัยด้านค้ำจุนของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ ระหว่างตัวแปรต้นด้านปัจจัยย่อยของด้านวัฒนธรรมองค์การ การคำนวณในสมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

	Unstandardized Coefficients	Coefficients Std. error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1.014	0.176		5.755	0.000
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว	0.091	0.048	0.125	1.905	0.058
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	0.137	0.070	0.156	1.967	0.061
วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม	0.197	0.058	0.240	3.373	0.051
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้าง และกฎระเบียบ	0.315	0.054	0.360	5.792	0.000*

$R = 0.753$ $R^2 = 0.567$ $Df_{reg}=4$ $Df_{res} = 203$ $F = 66.402$ $S.E. = 0.334$ $Sig. = 0.00^*$

จากตารางที่ 4.26 พบได้ว่าปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ในด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เท่ากับ 0.753 ($R = 0.753$) โดยเมื่อใช้วิธีการวิเคราะห์หสัมการถดถอยเชิงพหุคูณแล้ว พบว่า ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig = 0.00 เท่ากัน ซึ่งหมายความว่าด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง 5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยโดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาวิจัยได้แบ่งรายละเอียดประเด็นการศึกษาวิจัยออกเป็น 3 ตอนคือ

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง
- 1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง
- 1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง
- 1.1.5 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 บุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล และทฤษฎีแรงจูงใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางอย่างไร

1.2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลางอย่างไร

1.3 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามในคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และลูกจ้างชั่วคราว ที่ทำงานในสังกัดกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยกลุ่มประชากรทั้งหมดนับเฉพาะในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยไม่รวมถึงสำนักงานเขต และสำนักงานคลังจังหวัด ทั้งหมดมีจำนวนทั้งสิ้น 1220 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างที่ความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ที่ 301 คน

1.3.2 ข้อยกจำกัดงานวิจัย

เนื่องจากในช่วงการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่างเกิดการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคใหม่ของเชื้อไวรัสโควิด (COVID-19) ทางองค์การมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งการทำงาน (Work From Home) จึงทำให้การเก็บแบบสอบถามไปได้ไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ทั้งนี้ทางผู้ศึกษาวิจัยได้ประชาสัมพันธ์โดยประชาสัมพันธ์ผ่านสถานที่ตั้งทำงาน รายบุคคล และเผยแพร่การทำแบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Line รวบรวมมาได้ทั้งสิ้น 208 ตัวอย่าง

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Forms โดยจะสร้างเป็น QR Code หรือ ลิงค์ URL เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยจะเป็นแบบสอบถามหลักในการเก็บผลสำรวจ เนื่องจากปัจจุบันประชากรในกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี มีความคุ้นเคยกับการตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Forms และการทำแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยแบบสอบถามจะแบ่งได้ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งจะสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทอัตรากำลัง และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจูงใจข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert rating scale) ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านค้ำจุนลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) ประกอบด้วยกระบวนการด้านการค้ำจุนได้แก่ด้านความสำเร็จในงานบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert rating scale) โดยจะแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้าง และกฎระเบียบ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจ IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ ขึ้นในระบบ Google Form แล้วได้ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตกับหน่วยงานเพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามแจกจ่ายให้แก่หน่วยงานย่อยภายในองค์การ 23 หน่วยงานย่อย และเผยแพร่ผ่านแอปพลิเคชัน Line และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 208 ราย

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทอัตรา ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ (Percentage)

1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์หาระดับประสิทธิภาพ

1.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านค้ำจุน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร ภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์หาระดับจูงใจ

1.5.4 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจะใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F-test

1.5.5 การใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

1.6 ผลการศึกษา

1.6.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่าง 208 ราย ที่ได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามมา สรุปผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 80.8 ช่วงอายุ พบว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 ประเภทอัตรากำลัง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.4 ด้านระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.8 ในด้านสถานภาพส่วนใหญ่ของบุคลากรเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 68.3 และด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 36.5 รองลงมาเป็น 5 – 12 ปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 34.6

1.6.2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

1) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ผลเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพ มาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกออกเป็นรายการย่อยจะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ด้านเวลาอยู่ในระดับประสิทธิภาพมา ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.84$) ถัดมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.79$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณ ($\bar{X} = 3.70$)

2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านคุณภาพของงานค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือการนำความรู้จากการอบรมมาเพิ่มประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$) ถัดไป คือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.79$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ การนำความรู้ใหม่มาพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.75$)

3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่มีงานค้างคาเหลือมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือใช้ความรู้ ทักษะในการลดระยะเวลาการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.81$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ปริมาณงานมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร มีระดับประสิทธิภาพปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

4) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านเวลา ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.05$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ บริหารจัดการภายใน ทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.76$)

5) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ที่ ระดับประสิทธิภาพที่มาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ การดูแล รักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการช่วยลดการใช้ทรัพยากรในสำนักงาน ($\bar{X} = 3.68$)

1.6.3 ระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจูน และด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ได้ ดังนี้

1) เปรียบเทียบปัจจัยด้านจูงใจและค่าจูน กลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมมีระดับจูงใจ โดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยแบ่งด้านย่อยออกเป็น ปัจจัยด้านจูงใจ อยู่ในระดับจูงใจมาก ($\bar{X} = 3.73$) และ ปัจจัยด้านค่าจูน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับจูงใจมาก

2) เปรียบเทียบปัจจัยเฉพาะด้านจูงใจ ผลรวมของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยด้านจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคลอยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับจูงใจที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

3) เปรียบเทียบปัจจัยเฉพาะด้านค่าจูน ผลรวมของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อย ด้านค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.75$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับจูงใจที่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)

4) เปรียบเทียบปัจจัยเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลรวมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาออกเป็นด้านย่อยจะพบได้ว่า ค่าเฉลี่ยด้านย่อยของวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ อยู่ในระดับจูงใจที่มาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.75$) ถัดมาคือ วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.68$) และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว ($\bar{X} = 3.64$)

1.6.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนก

วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจะใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F-test และศึกษาจากระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig)

1) กรณีไม่พบความแตกต่าง จากผลการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ ประเภทอัตรา ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) กรณีพบความแตกต่าง จากผลการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะพบได้ว่าเมื่อจำแนกตามอายุ และสถานภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6.5 ผลการวิเคราะห์โดยการใชสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง

เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง โดยวิเคราะห์จากตัวแปรอิสระ ได้สรุปผล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง วิเคราะห์ได้ว่า ตัวแปรอิสระที่นำเข้ามาทำนายมี 2 ตัวแปร คือปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยเสริมแรง โดยจะอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ สามารถค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.428 ($R^2 = 0.428$) นั้นแสดงได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 42.8 โดยปัจจัยแรงจูงใจ สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 43.1 ($R^2 \text{ Change} = 0.431$)

และในตัวแปรถัดมา คือปัจจัยค่าจูง สามารถค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.451 ($R^2 = 0.451$) นั้นแสดงได้ว่าปัจจัยค่าจูง สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.1 โดยปัจจัยค่าจูงสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 ($R^2 \text{ Change} = 0.025$)

โดยเมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Stepwise ตัวแปรพยากรณ์ที่จะส่งผลให้กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูง โดยจะนำมาใช้เป็นค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ที่ร้อยละ 45.1 ($R^2 = 0.451$) ค่าคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.372 ในส่วนของค่า p (Sig) มีค่าที่น้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.313 + 0.464 (\text{ปัจจัยแรงจูงใจ}) + 0.221 (\text{ปัจจัยค้ำจุน})$$

โดยที่ Y = ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จากสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะทำให้อธิบายได้ว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วนั้น จะพบได้ว่า

ถ้าหากว่าปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.464 หน่วย

ถ้าหากว่าปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย

ทำให้อธิบายผลการทดลองนี้ได้ว่าถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจ และแรงค้ำจุนจากองค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2) การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแล้วสามารถวัดค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.544 ($R^2 = 0.544$) นั้นแสดงได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.4 โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 54.7 ($R^2 \text{ Change} = 0.547$) และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรแล้วสามารถวัดค่าแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.544 ($R^2 = 0.544$) นั้นแสดงได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.4 โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 54.7 ($R^2 \text{ Change} = 0.547$)

จากสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะทำให้อธิบายได้ว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วนั้น จะพบได้ว่า

ถ้าหากว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.713 หน่วย

ทำให้อธิบายผลการทดลองนี้ได้ว่า หากองค์กรมีการพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง มีประเด็นที่ใช้ในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง

จากผลการศึกษา พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลางโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก และค่าเฉลี่ยตัวเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และ ด้านปริมาณ ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎี X Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ที่ศึกษาในพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสองแบบ โดยจะสอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นประเภทผู้ปฏิบัติงานที่ขยัน มีความต้องการการก้าวหน้าสูง มีความทะเยอทะยานมาก การทำงานมักจะมีเป้าหมายอยู่เสมอ ปฏิบัติงานด้วยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบงานที่ทำ เพื่อได้รับมอบหมายงานมาก็จะมีความยินดีที่จะทำงานนั้นๆ กำเนิดสร้างความคิดริเริ่มใหม่ๆ ให้แก่องค์กรอยู่เสมอ มีแรงจูงใจและทัศนคติการทำงานในเชิงบวก มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าทฤษฎี X ซึ่งจะ ต้องอาศัยการบังคับ ชูเชิญ ชมเชยให้ทำงาน มีการสั่งการและมีบทลงโทษ โดยใช้ความพยายามที่เพียงพอ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อสิ่งที่องค์กรต้องการ และสอดคล้องกับแซมจิรา ทองอร่าม (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษพบว่าระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับ กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2561) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิมนน ทองแสน (2557) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยทั้งคู่พบกว่าระดับของประสิทธิภาพแปลผลอยู่ที่ระดับมากที่สุด เหตุที่ไม่สอดคล้องอาจเนื่องจาก การวัดผลค่าตัวแปรมีการใช้แนวคิดที่แตกต่างกัน การใช้ตัวแปรอิสระมีการตัวแปรข้อคำถามของแบบสอบถามที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรม ความเหมาะสมขององค์การรวมถึงการวิเคราะห์ วิธีในการแปลผลของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพื้นเพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 ผลของระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านคำจูงของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ ส่วนกลาง

จากผลการศึกษา พบว่าระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านคำจูงของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลางโดยรวมทั้งหมดอยู่ในค่า ระดับประสิทธิภาพมาก และค่าเฉลี่ยตัวเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยของ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ด้วยเหตุที่ตัวบุคลากรที่ทำงานยึดถือในความสำเร็จเป็นที่ตั้ง ยึดถือความสำเร็จของเป้าหมายตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาศัยความรับผิดชอบที่ได้รับมาอย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยยึดถือความสำเร็จ เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็น แรงผลักดันต่อการพัฒนาตนเอง แล้วจึงมุ่งหาความก้าวหน้าในการทำงาน

ซึ่งจะสอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ผู้จัดทำสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. จากผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านคำจูง ของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ประสิทธิที่ภาพมาก

รวมถึงสอดคล้องกับเข็มจิรา ทองอร่าม (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขต ประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าระดับ แรงจูงใจและปัจจัยด้านคำจูงประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย อยู่ในระดับมาก

และยังสอดคล้องกับกมลวรรณ นีรนาทโกมล (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต เซ็นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจและปัจจัยด้านคำจูงประสิทธิภาพของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ต เซ็นแนล จำกัด อยู่ในระดับมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับ Zhang (2016) ผู้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในโรงแรมในสหราชอาณาจักร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูง อยู่ระดับปานกลาง สาเหตุที่ทำให้ไม่สอดคล้อง อาจเป็นเพราะธุรกิจโรงแรมนั้น มีรูปแบบการให้บริการแบบ Service Factory ซึ่งการดำเนินธุรกิจใช้บุคลากรในการให้บริการไม่มาก สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองแก่ผู้ให้บริการ ไม่เหมือน รูปแบบราชการ งานบริการของโรงแรมหรือนั้นมีเป้าหมายการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการที่ หลากหลายของผู้ใช้บริการ ซึ่งแตกต่างกับภาครัฐ ที่ยึดระเบียบแบบแผนเป็นหลัก ไม่ได้สร้างรูปแบบบริการ ที่เป็นกันเองมากนัก ทำให้โรงแรมจึงมีมาตรฐานในการให้บริการสูง ก่อให้เกิดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุเกิดความไม่พอใจหรือขาดปัจจัยคำจูงในการทำงาน อีกทั้งลักษณะงานที่ต้องการความ รับผิดชอบสูง เมื่อพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจึงไม่เกิดความพึงพอใจในงานหรือขาดตัวกระตุ้น ให้เกิดปัจจัยจูงใจนั่นเอง

2.3 ผลของระดับประสิทธิภาพของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง

จากผลการศึกษา พบว่าระดับประสิทธิภาพของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลางโดยรวมทั้งหมดอยู่ในค่า ระดับประสิทธิภาพมาก และค่าเฉลี่ยตัวเมื่อเรียงลำดับจากมากไป น้อยของปัจจัยจูงใจ คือ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ โครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรของ Daft (2008: 434 - 437) โดยวัฒนธรรมแบบเน้น ความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งเน้นภาวะแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิด ความมั่นคงให้ความสำคัญเรื่องของวิธีการความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงานมุ่งเน้นและยึด ปฏิบัติตามกฎระเบียบหลักการประหยัดซึ่งความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพปัจจุบันองค์กรที่มีวัฒนธรรมประเภทนี้มีไม่มากนักเพราะไม่สามารถตอบสนอง ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการดำเนินการมากขึ้น ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งใน ระบบราชการ

ซึ่งสอดคล้องกับวันปริดี คาร์พมิ่ง (2560) ผู้ศึกษาทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานยุคเจนเอเรชั่นวาย: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนจังหวัดลำปาง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในด้านวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก เป็นผลจากบุคลากรให้ความสำคัญ แก้ววัฒนธรรมองค์กรที่มีความมั่นคง มุ่งเน้นภาวะแวดล้อมภายในองค์กร เป็นสำคัญความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงให้ความสำคัญ สร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ดีต่อกัน สร้างความสัมพันธ์อันดี ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญการมีส่วนร่วม ของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจาก ภายนอกวัฒนธรรม

2.4 ผลของการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ใน พื้นที่ส่วนกลาง เมื่อจำแนกออกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายใน กรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามเพศ ประเภทอัตรา ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่พบความแตกต่างกัน

แต่พบความแตกต่างกัน เมื่อกับผลการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จำแนกตามอายุ และสถานภาพ โดยพบว่า

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของด้านผลรวมปัจจัยจิตใจ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยของช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปอยู่ที่ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ช่วงอายุ 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับช่วงอายุ 41 - 50 ปี โดยค่าเฉลี่ยของช่วงอายุต่ำกว่า 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุ 41 - 50 ปีอยู่ที่ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ช่วงอายุ 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยของช่วงอายุต่ำกว่า 30 - 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อยู่ที่ 0.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของด้านคุณภาพ จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าสมรสอยู่ที่ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ (ค่าเฉลี่ย)

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าสมรสอยู่ที่ 0.25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพโดยรวม จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ (ค่าเฉลี่ย)

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าสมรสอยู่ที่ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกับสถานภาพหย่าร้าง โดยค่าเฉลี่ยของสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าหย่าร้างอยู่ที่ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งผลของการเปรียบเทียบตามอายุสอดคล้องกับ กมลวร นิรนาทโกมล (2561) ผู้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ผู้จัดทำสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. และสอดคล้องกับ เขมจิรา ทองอร่าม (2560) ผู้ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า การแตกต่างกันของอายุจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

และผลการเปรียบเทียบของสถานภาพ สอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ผู้จัดทำ สารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. สอดคล้องกับ เขมจิรา ทอง อร่าม (2560) ผู้ได้ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ศึกษาพบว่า สถานภาพจะส่งผลต่อการทำงานได้ แต่ไม่สอดคล้องกับ กมลวรรณิรนาทโกมล (2561) ผู้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท คอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นไปได้ว่าเนื่องจาก การทำงานของบุคลากร บริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความแตกต่างในช่วงอายุที่น้อยกว่า และ ปัจจัยในด้านสถานภาพทางครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2.5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ ส่วนกลาง

โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง ซึ่งก็คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านจูงใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากสมการพยากรณ์ของ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะทำให้อธิบายได้ว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วนั้น จะพบได้ว่า

ถ้าหากว่าปัจจัยแรงจูงใจมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

0.464 หน่วย

ถ้าหากว่าปัจจัยแรงค่าจ้างมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

0.221 หน่วย

ทำให้อธิบายผลการทดลองนี้ได้ว่าถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจ และแรงค่าจ้างจากองค์การเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ กมลวรรณิรนาทโกมล (2561) ผู้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้างหากมีการค่าเพิ่ม ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยได้เช่นกัน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากสมการพยากรณ์ของ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของกรมบัญชีกลางในพื้นที่ส่วนกลาง จะทำให้อธิบายได้ว่าตัวแปรทั้งสองตัวส่งผลให้ค่าประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ที่เป็นบวกทั้ง 2 ตัวแปร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้วนั้น จะพบได้ว่า

ถ้าหากว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเพิ่มขึ้นมา 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.713 หน่วย

ทำให้อธิบายผลการทดลองนี้ได้ว่า หากองค์กรมีการพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น ไม่สอดคล้องกับวันปรีดี คาร์มิ่ง (2560) ผู้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานยุคเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนจังหวัดลำปาง อาจด้วยเนื่องจาก แนวคิด ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามที่ใช้ศึกษาไม่ สอดคล้องไม่มีความเกี่ยวเนื่องกัน รวมไปถึงกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามที่แตกต่างกันโดยงานวิจัยจะมุ่งเน้นไปที่ ผู้อยู่ในเนอเรชั่นวาย ทำให้เกิดข้อจำกัดในการศึกษาด้านอายุที่ไม่เหมือนกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอจากการที่ได้ศึกษาในงานวิจัยนี้

3.1.1 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้านอายุ และสถานภาพมี ประสิทธิภาพการทำงานที่ในผลรวมแตกต่างกัน นั่นคือในกลุ่มของช่วงอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 30 – 40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมที่น้อยกว่าบุคลากรในช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และ สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการทำงานที่น้อยกว่า ทำให้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้โดยการ สนับสนุนพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม แก้ไขจุดบกพร่อง ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลโดยมุ่งเน้นไปที่ กลุ่มคนรุ่นใหม่ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแรงขับเคลื่อนใหม่ให้แก่องค์กรได้ ส่วนในด้านสถานภาพ อาจมีการปรับทัศนคติเพื่อให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต สร้างแรงผลักดัน แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้รู้ว่า ในตัวบุคลากรเองนั้นจะตั้งเป้าหมายชีวิตไว้อย่างไรให้เกิดความมั่นคง วางแผนการสร้าง อนาคต การจัดการทางการเงิน การศึกษาระบบบำเหน็จ บำนาญ ออมเงินไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ

3.1.2 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง ในพื้นที่ส่วนกลาง คือ ปัจจัยด้านจูงใจ ปัจจัยด้านค่าจูน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1) **ปัจจัยด้านจูงใจ** จากผลการวิจัยพบว่าในปัจจัยด้านการจูงใจด้านที่มีผลระดับจูงใจ มากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 โดยบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย ให้เกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และมีผลการประเมินที่พึงพอใจ ดังนั้นองค์กรอาจพิจารณา ผลการตอบแทน รางวัล การพิจารณาเลื่อนขั้นให้เหมาะสมกับคุณภาพ ปริมาณงาน และความซับซ้อนของงานที่ บุคลากรได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานสำเร็จกับเป้าหมายขององค์กรอย่างเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อเป็นการจูงใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรอีกด้วย

2) *ปัจจัยด้านค้ำจุน* จากผลการวิจัยพบว่าในปัจจัยด้านการค้ำจุนด้านที่มีผลระดับมากที่สุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และ 3.75 ตามลำดับ ดังนั้นควรเสริมสร้างด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นปึกแผ่น เกิดความสามัคคี ผูกพันในองค์กร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน มีการจัดระเบียบภายในองค์กรให้มีความสะอาด เรียบร้อย พัฒนาคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมโดยรอบให้ถูกสุขอนามัย

3) *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร* จากผลการวิจัยพบว่าในปัจจัยด้านการค้ำจุนด้านที่มีผลระดับมากที่สุดคือเป็นวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 โดยระบบราชการเป็นระบบที่ยึดโครงสร้างและกฎระเบียบเน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภาวะแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงให้ความสำคัญเรื่องของวิธีการความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงานมุ่งเน้นและยึดการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรได้นั้น สามารถกระทำได้โดยการปรับปรุงนโยบายขององค์กร สร้างค่านิยม ความเชื่อในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเป็นเลิศในองค์กร พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อจะทำให้ผู้ศึกษารับรู้ข้อมูลได้จากหลายมุมมอง หลายหลาภมิติ หลากหลายระดับ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดี และสร้างพัฒนาการได้ไวยิ่งขึ้น ทำให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน จุดบกพร่องของปัญหาได้ง่าย เนื่องจากมีการมองจากหลายมุมมอง

3.2.2 การเปลี่ยนแปลงข้อคำถามในงานวิจัย โดเนการเปลี่ยนแปลงตัวแปรเป็นชนิดอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น ด้านความสัมพันธ์ ด้านความผูกพัน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือด้านความต้องการ เพื่อให้เกิดมุมมองต่อองค์กรในด้านอื่นๆ

3.2.3 การเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำหลักทฤษฎี แนวคิด ผลลัพธ์การวิจัยไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกันเช่น กรมธนารักษ์ กรมสรรพากร เพื่อนำผลการวิจัยไปต่อยอดพัฒนาและสร้างผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพให้สูงยิ่งขึ้น

3.2.4 การใช้ทฤษฎีที่แตกต่าง อาจจะนำผลการศึกษาวิจัยไปเปลี่ยนทฤษฎีการวิจัย เช่น เปลี่ยนทฤษฎีจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก เป็นทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ หรือทฤษฎี ERG เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อหาวิธีการที่ทำให้ผลของข้อมูลมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น และเป็นการเน้นย้ำในทฤษฎีที่ได้เคยวิจัยผ่านมา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยามจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์.มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- กนกรัตน์ คุ่มบัว และคณะ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนธุรกิจศึกษา: กรณีศึกษาโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมทะเบียนการค้า. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper5/pa/2542/5799ab.pdf>
- กรมบัญชีกลาง. (2563). ประวัติกรรมบัญชีกลาง. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/ประวัติกรรมบัญชีกลาง.html?page_locale=th_TH
- กรมบัญชีกลาง. (2563). หน้าที่ความรับผิดชอบ. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/หน้าที่ความรับผิดชอบ.html?page_locale=th_TH
- กรมบัญชีกลาง. (2563). โครงสร้างหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/โครงสร้างหน่วยงาน.html?page_locale=th_TH
- กรมบัญชีกลาง. (2563). โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2563. จาก https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/กลุ่มงานอัตรากำลัง.html?page_locale=th_TH
- กฤตินี กุลเพ็ง. (2560). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยุค4.0 (พิมพ์ครั้งที่1). นนทบุรี : ไอโอดีคอนเซิร์ทแอนด์เทรนนิ่ง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- เจมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดยาขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ชนินทร์ ชุมหพันธ์รักษ์. (2550). แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขมจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : วี.พี.รินทร์.
- ณัฐพันธ์ เขมจรนันท์และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547:16). การจัดการ= Management, กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2555). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา* : กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- ธดา รัชกิจ. (2562). *กลยุทธ์สร้างสุขภาวะที่ดีให้กับออฟฟิศคนรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัล* เข้าถึงได้จาก <https://th.hnote.asia/personnel-management/190822-healthy-wellness-office/> [2563, มิถุนายน 23]
- ราณี อีสัยกุล. (2557). *การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* . นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ.*
- วันปรีดี คำพมิ่ง. (2561). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานยุคเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษาบริษัทเอกชนจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.*
- วิเชียร วิทยอดม. (2549). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2545). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์
- สาคร สุขศรีวงษ์. (2559). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนฯ 12 ฉบับประชาชนนวัตกรรมคือหัวใจของการพัฒนา* เข้าถึงได้จาก <http://planning.dld.go.th/th/images/stories/section-5/2561/strategy09.pdf> [2563, มิถุนายน 23]
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนุศักดิ์ ฉิ่งไพศาล. (2558). *การบริหารงานคุณภาพในองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2558
- Clayton Alderfer, (1969). *ERG คือ อะไร? ทฤษฎีความต้องการ ERG*. เข้าถึงได้จาก <https://greedisgoods.com/erg-คือ/#:~:text=มาทำความเข้าใจกับ%20ทฤษฎี,ชื่อย่อของแต่ละความต้องการ> [2563, กรกฎาคม 21]
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essential of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Happer Collins.
- Daft, R. (2008). *The Leadership Experience. (4 th ed.)*. Mason, OH: Thomson South-Douglas Murray McGregor. (1960). *ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์*. Retrieve from http://file.siam2web.com/cmmba/mc_gregor.pdf. [2563, กรกฎาคม 22]
- George, J. M., & Jones, G. R. (1997). *Organizational Spontaneity in Context*. Human Performance.

- Gisson IL. ,Ivancevich, J.M. And Donnelly J.H. (2000). *Organization : Behavior, Structure Process*. Boston. Mass : McGraw-Hill.
- Good, V.C. (1972). *Dictionary of Education*. New York : Mc Graw Hill
- Greenberg, J.,and Baron. (1997). *R.A. Behavior in Organization*. New York:Simon and Scuster.
- Harrington, E. (1912). *Twelve Principles of Efficiency*. New York: Engineering Magazine.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of Work*. 2nd ed. New York: John Wiley Andersons Inc.
- Judith R. Gordon, (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach* Prentice Hall International editions. USA : Prentice Hall
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Appleton century – crofts.
- McClelland, D.C. et al. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton century – crofts.
- McGregor, D. (1952). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw - hill Book.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw Hill Book.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- O'reilly, Chatman and Caldwell, (1981). *The Commitment and Job Tenure of New Employees : Some Evidence of Post Decisional Justification*. Administrative Science Quarterly
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2002). *Managemant*. USA : Prentice Hall
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York : The Mcnanla Press Company.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Seligman, M.E.P.(1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.
- Tavitiyaman, P., Qiu Zhang, H., & Qu, H. (2012). *The Effect of Competitive Strategies And Organizational Structure on Hotel Performance*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 24(1), 140-159.
- Western. Daft, R. L. (1994). *Management*. (3rd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden.
- Yamane,T. (1967). *Elementary Sampling Theory*. USA : Prentice Hall

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



**แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นใช้สอบถามบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลางเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้จึงขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตใจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคำจูน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้ศึกษาวิจัยจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ประเภทอัตรากำลัง

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพ

โสด

สมรส

หย่าร้าง

6. ประสบการณ์ทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 - 12 ปี

13 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และติ๊กเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ปัจจัยแรงจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
6. คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8. งานที่ท่านทำอยู่มีเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถท่าน					
9. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่างๆให้แก่ท่านได้					
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
11. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจงานที่สำคัญร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน					
ด้านความก้าวหน้า					
13. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่ง					
14. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานของท่าน					
15. หน่วยงานที่ท่านมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และติ๊กเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ปัจจัยด้านค้ำจุน					
ด้านค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ					
2. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพและค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม					
ด้านสภาพทางวิชาชีพ					
4. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน					
5. ท่านรู้สึกว่าการทำอาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาตัวเองได้มากขึ้น					
6. พื้นที่ในที่ทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย มีการจัดเป็นสัดส่วนเหมาะสมแก่การทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
11. ท่านมีวิธีในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					
12. ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกันได้อย่างราบรื่น					
ด้านสภาพการทำงาน					
13. มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน					
14. มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร และน้ำดื่มเพียงพอ					
15. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศ และเสียงมีความเหมาะสม					

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
16. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานกับองค์กรของท่านได้จนเกษียณอายุ					
17. องค์กรของท่านมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี					
18. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และตี๊กเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กรของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร					
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากกว่าตัดสินใจจากความรู้สึก					
2. ท่านมีอิสระในการปรับวิธีปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพขึ้น					
3. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน					
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ					
4. องค์กรของท่านมีระบบการให้รางวัลเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
5. องค์กรของท่านมี วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายชัดเจน					
6. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของท่านต่อการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย					

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
วัฒนธรรมแบบเน้นความร่วมมือ					
8. ท่านทำงานแบบพึ่งพา ร่วมมือและช่วยเหลือกัน					
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน					
11. ท่านสามารถพึ่งพา ช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านให้มุ่งสู่เป้าหมายไปด้วยกัน					
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ					
12. การทำงานของท่านมีระเบียบ กฎ และวิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน					
13. ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ท่านไม่ตัดสินใจเพียงลำพัง และรับฟังคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14. การทำงานของท่านจะผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ					
15. อำนาจการตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และติ๊กเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน					
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาของท่าน					
3. ท่านนำความรู้หรือเทคนิคใหม่มาพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น					
4. เมื่อท่านได้รับการอบรม ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนั้นๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับหน่วยงานของท่านได้					

หัวข้อประเมิน	ระดับประสิทธิภาพ				
	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
ด้านปริมาณ					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยที่ไม่มีงานค้างคาเหลือ					
6. ปริมาณงานมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ในหน่วยงานของท่าน					
7. ท่านสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการลดระยะเวลาการดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้					
ด้านเวลา					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด					
9. เมื่อได้รับมอบหมายงานมา ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว					
10. การบริหารจัดการภายในของหน่วยงานของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่าย					
11. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยลดการใช้ทรัพยากรในสำนักงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ การใช้ไฟฟ้า การใช้น้ำประปา ฯลฯ ที่มีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายให้แก่สำนักงานของท่านได้					
12. ท่านสามารถดูแล รักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
13. ท่านสามารถใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจ IOC



ผลการประเมิน IOC ของผู้เชี่ยวชาญ
การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางในส่วนกลาง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
1	เพศ () ชาย () หญิง	1	1	1	3	1.00
2	อายุ () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี () 31 - 40 ปี () 41 - 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป	0	1	1	2	0.67
3	ประเภทอัตรากำลัง () ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ () พนักงานราชการ () ลูกจ้างชั่วคราว	1	1	1	3	1.00
4	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1.00
5	สถานภาพ () โสด () สมรส () หย่าร้าง	1	1	1	3	1.00
6	ประสบการณ์ทำงาน () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี () 6 - 12 ปี () 13 - 20 ปี () 21 ปีขึ้นไป	0	1	1	2	0.67
ผลรวม						0.89

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1.00
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1.00
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ	1	1	1	3	1.00
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00
5. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00
6. ข้อคิดเห็นในการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00
8. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถท่าน	1	1	1	3	1.00
9. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถเพิ่มพูนทักษะความรู้ และความสามารถในด้านต่างๆให้แก่ท่านได้	1	1	1	3	1.00
ด้านความรับผิดชอบ					
10. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1.00
11. ท่านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจงานที่สำคัญร่วมกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1.00
12. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
ด้านความก้าวหน้า					
13. งานที่ท่านทำมีโอกาสได้ เลื่อนตำแหน่ง	1	1	1	3	1.00
14. งานที่ท่านทำ มีโอกาสได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานของท่าน	1	1	1	3	1.00
15. หน่วยงานที่ท่านทำมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0	1	1	2	0.67
ผลรวม					0.98

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูง

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
ด้านค่าตอบแทน					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ	1	1	1	3	1.00
2. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพและค่าใช้จ่าย ในชีวิตประจำวัน	1	1	1	3	1.00
3. การปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00
ด้านสภาพทางวิชาชีพ					
4. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	1	1	1	3	1.00
5. ท่านรู้สึกว่าการมีโอกาสดำเนินงาน และพัฒนาตัวเองได้ มากขึ้น	1	1	1	3	1.00
6. พื้นที่ในที่ท่านทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย มีการจัดเป็น สัดส่วนเหมาะสมแก่การทำงาน	0	1	1	2	0.67
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่านได้	1	1	1	3	1.00
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00
11. ท่านมีวิธีในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	3	1.00
12. ท่านสามารถติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรเดียวกันได้อย่างราบรื่น	1	1	1	3	1.00
ด้านสภาพการทำงาน					
13. มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างครบถ้วน	1	1	1	3	1.00
14. มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร และน้ำดื่มเพียงพอ	1	1	1	3	1.00
15. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศ และเสียงมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1.00
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
16. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานกับองค์กรของท่านได้จนเกษียณอายุ	1	1	1	3	1.00
17. องค์กรของท่านมีความมั่นคง มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี	1	1	1	3	1.00
18. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0	1	1	2	0.67
ผลรวม					0.96

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เหตุผล ข้อมูลประกอบการตัดสินใจมากกว่าตัดสินใจจากความรู้สึก	1	1	1	3	1.00
2. ท่านมีอิสระในการปรับวิธีปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1.00
3. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ					
4. องค์กรของท่านมีระบบการให้รางวัลเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1	1	1	3	1.00
5. องค์กรของท่านมี วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายชัดเจน	1	1	1	3	1.00
6. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	3	1.00
7. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของท่านต่อการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย	1	1	1	3	1.00
วัฒนธรรมแบบเน้นความมีส่วนร่วม					
8. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและใส่ใจต่อท่าน	1	1	1	3	1.00
9. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม และความต้องการของท่าน	1	1	1	3	1.00
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	3	1.00
11. ท่านสามารถพึ่งพา ช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกับหน่วยงานของท่านให้มุ่งสู่เป้าหมายไปด้วยกัน	1	1	1	3	1.00
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จโครงสร้างและกฎระเบียบ					
12. การทำงานของท่านมีระเบียบ กฎ และวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00
13. ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ท่านไม่ตัดสินใจเพียงลำพัง และรับฟังคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0	0	1	1	0.33
14. การทำงานของท่านจะผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ	1	1	1	3	1.00
15. อำนาจการตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00
ผลรวม					0.96

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00
2. ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาของท่าน	1	1	1	3	1.00
3. ท่านนำความรู้หรือเทคนิคใหม่มาพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น	1	1	1	3	1.00
4. เมื่อท่านได้รับการอบรม ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนั้นๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับหน่วยงานของท่านได้	1	1	1	3	1.00
ด้านปริมาณ					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยที่ไม่มีงานค้างคาเหลือ	1	1	1	3	1.00
6. ปริมาณงานมีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน	1	1	1	3	1.00
7. ท่านสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการลดระยะเวลาการดำเนินการตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้	1	1	1	3	1.00
ด้านเวลา					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1.00
9. เมื่อได้รับมอบหมายงานมา ท่านมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1.00
10. การบริหารจัดการภายในของหน่วยงานของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จรวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	รวม	IOC
ด้านค่าใช้จ่าย					
11. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยลดการใช้ทรัพยากรในสำนักงาน เช่น ลดการใช้กระดาษ การใช้ไฟฟ้า การใช้น้ำประปา ฯลฯ ที่มีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายให้แก่สำนักงานของท่านได้	1	1	1	3	1.00
12. ท่านสามารถดูแล รักษาทรัพย์สิน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1.00
13. ท่านสามารถใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	3	1.00
ผลรวม					1.00
รวมทุกค่า	61	66	67	194	64.67
ค่าIOC					0.96



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-นามสกุล	นายจिर รัตนชินชัย
วัน เดือน ปี เกิด	20 มกราคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา คอมพิวเตอร์แอนิเมชัน
สถานที่ทำงาน	กรมบัญชีกลาง
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

