

**การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**
**Teamwork Affecting Working Efficiency of the Cooperative Auditing Department
in the Northeastern Region**

วรรณิภา จักษุมมา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 251 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในตำแหน่งพนักงานราชการ 2) ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และตำแหน่งงานไม่พบความแตกต่าง 5) ระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช ด้านบริบทที่สนับสนุน ด้านที่จริงจัง และด้านทิศทางที่ชัดเจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการทำงาน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to examine the personal factors of personnel of the Cooperative Auditing Department in the northeastern regional offices; 2) to investigate teamwork among personnel of the Cooperative Auditing Department in the northeastern regional offices; 3) to study the work efficiency of personnel of the Cooperative Auditing Department in the northeastern regional offices; 4) to compare the work efficiency of personnel of the Cooperative Auditing Department in the northeastern regional offices as classified by personal factors; and 5) to examine the effects of teamwork factors on the work efficiency of personnel of the Cooperative Auditing Department in the northeastern regional offices. The sample consisted of 251 civil servant, government employees, and permanent employees, selected using convenience sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) most personnel were female, aged between 31 - 40 years, held a bachelor's degree, and were government employees; 2) the overall level of teamwork among personnel was at the highest level; 3) the overall level of work efficiency was at the highest level; 4) differences in age, educational level, and length of work experience resulted in significantly different levels of work efficiency at the 0.05 level, whereas gender and job position showed no significant differences; and 5) teamwork factors affecting work efficiency included coaching and guidance, supportive context, real team, and clear direction, with statistical significance at the 0.05 level, while team-enabling structure did not significantly affect work efficiency.

Keywords: Teamwork, Work efficiency, The Cooperative Auditing Department in the Northeastern Region

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งเทคโนโลยีพฤติกรรมผู้บริโภค สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย และระเบียบต่างๆ การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดีขึ้น ทีมที่หลากหลายสามารถมองเห็นโอกาสและความเสี่ยงใหม่ๆ ได้รวดเร็ว และร่วมกันวางแผนรับมือกับความท้าทายได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยให้สมาชิกได้พัฒนาทักษะส่วนบุคคล เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ไขข้อขัดแย้ง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกัน มีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีการประสานงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันแก้ไขปัญหา อีกทั้งการรวมทีมที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ ทักษะ วัฒนธรรม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างผลงานที่หลากหลายได้ (Mary Parker Follett, 1920) การทำงานเป็นทีมคือพลังขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และบรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบ และให้คำแนะนำด้านการจัดทำบัญชีแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรทั่วประเทศ เพื่อให้มีการบันทึกบัญชีอย่างถูกต้องโปร่งใส และสอดคล้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป รวมถึงเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2566) บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย อีกทั้งมีพื้นที่รับผิดชอบกว้างขวางและมีจำนวนสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรจำนวนมาก ทำให้บุคลากรต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร และระยะทาง ซึ่งปัจจุบันในการทำงานในการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีมีความละเอียดและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ต้องใช้บุคลากรหลากหลายหน้าที่ภายในข้อกำหนดจำกัดต่างๆ จึงทำให้จำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการตรวจสอบบัญชีที่มีคุณภาพและตรงต่อเวลาส่งผลโดยตรงต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงินของสหกรณ์ และยังส่งผลต่อการวางแผนการดำเนินงานและการตัดสินใจของสมาชิกสหกรณ์ รวมถึงความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (วีระพงษ์, 2562)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพงานตรวจสอบบัญชีและการให้บริการแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. การทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาในครั้งนี้ มีขอบขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ตามแนวคิด J.Richard Hackman (2002) ประกอบด้วย ทีมจริง ทิศทางที่ชัดเจน โครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม บริบทที่สนับสนุน และการให้คำแนะนำและการโค้ช

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพงาน ตามแนวคิดของ Campbell (1990) ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความตรงต่อเวลา ความแม่นยำ และความถูกต้องของงาน และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 674 คน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 251 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บข้อมูล

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

4. ขอบเขตระยะเวลา ช่วงเวลาเดือน สิงหาคม 2568 - ธันวาคม 2568

แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสมัยใหม่ให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดนี้มีความหมายลึกซึ้งยิ่งกว่าการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ซึ่งเป็นเพียงการรวมตัวของบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ของตน แต่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือกระบวนการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันต่อเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานของทีมซึ่งก่อให้เกิดการผนึกกำลัง (Synergy) ที่ทำให้ผลลัพธ์โดยรวมของทีมสูงกว่าผลรวมของผลงานรายบุคคล ซึ่งมีนักทฤษฎีหลายท่าน ได้มีการทำการศึกษาทฤษฎีการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

แนวคิดของ J. Richard Hackman (2002) ได้เสนอแนวคิด "The Five Conditions for Team Effectiveness" ซึ่งเป็นกรอบทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาประสิทธิผลของทีม โดย Hackman เชื่อว่าทีมที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ที่ทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย

1. ทีมจริง (Real Team) หมายถึง กลุ่มคนที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ มีขอบเขตสมาชิกที่ชัดเจน สามารถระบุได้ว่าใครเป็นสมาชิกทีมและใครไม่ใช่มีความมั่นคง ในระยะเวลาหนึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกบ่อยครั้งมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน สมาชิกต้องร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ไม่ใช่การทำงานแยกส่วนแล้วนำผลลัพธ์มารวมกันการพึ่งพากันนี้สร้างความผูกพันและรับผิดชอบร่วมกัน

2. ทิศทางที่ชัดเจน (Compelling Direction) หมายถึง การที่ทีมมีทิศทางที่มีลักษณะดังนี้ชัดเจนและเข้าใจได้ สมาชิกทุกคนเข้าใจเป้าหมายและภารกิจกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ เป็นเป้าหมายที่ท้าทายและน่าสนใจ มีความหมายและสำคัญ สมาชิกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. โครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม (Enabling Structure) หมายถึง การออกแบบโครงสร้างทีมที่เหมาะสม ประกอบด้วย ขนาดทีมที่เหมาะสม ทักษะที่หลากหลายและเติมเต็มกัน บรรทัดฐานการทำงานที่ชัดเจน

4. บริบทที่สนับสนุน (Supportive Context) หมายถึง สภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยระบบรางวัลที่เหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากกว่าการแข่งขันภายใน ข้อมูลที่เพียงพอ สำหรับการตัดสินใจและกาปฏิบัติงานทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ เวลา การสนับสนุนการเรียนรู้ โอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้

5. การให้คำแนะนำและการโค้ช (Expert Coaching) หมายถึง การได้รับคำแนะนำและการพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยการโค้ชในช่วงที่เหมาะสม ให้คำแนะนำในจังหวะที่ทีมต้องการการโค้ช เพื่อพัฒนาทักษะ ช่วยสมาชิกพัฒนาความสามารถการโค้ชเพื่อแก้ปัญหา ช่วยทีมเผชิญความท้าทายการประเมินผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ อย่างสม่ำเสมอ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Campbell (1990) ได้เสนอแนวคิด ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Performance หรือ Job Performance) และเป็นแนวคิดสำคัญในสาขาบริหารทรัพยากรมนุษย์และจิตวิทยาองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพ ปริมาณ และความเหมาะสมของผลลัพธ์ เมื่อเทียบกับเป้าหมายและมาตรฐานขององค์กร โดยเน้นที่การวัดพฤติกรรม (Behaviors) หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร มากกว่าการวัดผลลัพธ์ (Outcomes) โดยตรง ประสิทธิภาพการทำงานตามทฤษฎีของ Campbell มีพื้นฐานจาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) แรงจูงใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพ ปริมาณเหมาะสม ถูกต้อง และตรงต่อเวลา รวมถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานตาม Campbell (1990) โดยตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถเชื่อมโยงกับองค์ประกอบดังนี้

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) สะท้อนความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านของบุคลากรตามความเชี่ยวชาญในการกิจเฉพาะงาน
2. คุณภาพงาน (Quality of Work) สะท้อนการใช้ความรู้ ทักษะ และความพยายามในการทำงานให้ถูกต้องและมีคุณภาพ
3. ความตรงต่อเวลา (Timeliness) แสดงถึงพฤติกรรมในการแสดงความพยายาม การแสดงความทุ่มเท และการรักษาวินัยส่วนบุคคล
4. ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) สะท้อนการรักษาวินัยและความรู้เชิงปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมตนเองในการปฏิบัติ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาด
5. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ (Service Responsiveness) แสดงถึงพฤติกรรมในการอำนวยความสะดวกในประสิทธิภาพของทีมและเพื่อนร่วมงาน และความเชี่ยวชาญในการสื่อสารด้วยการเขียนและการพูด เพื่อตอบสนองการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐมน พุทธสุวรรณ และลดาวัลย์ ไช้คำ (2567) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง ที่ประกอบด้วยเพศ สถานภาพ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง มีความสัมพันธ์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐนิชา ศรีสงกรานต์ (2564) การศึกษาเรื่อง อิทธิพลการทำงานเป็นทีม และความสุขในการทำงาน ส่งผลกระทบท่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน

แผ่นดิน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น 674 คน (ข้อมูลจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 251 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 251 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือการจัดแบ่งบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามภาคและจังหวัดที่สังกัด และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ทีมจริง ทิศทางที่ชัดเจน โครงสร้างที่เอื้อต่อการ ทำงานเป็นทีม บริบทที่สนับสนุน และการให้คำแนะนำและการโค้ช ลักษณะสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน โดยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความตรงต่อเวลา ความแม่นยำ และความถูกต้องของงาน และการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ลักษณะสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน โดยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 นำแบบสอบถามพร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index :IOC) ได้คะแนนคิดเป็นค่าเฉลี่ย 0.93

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 รายแล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) จากนั้นบันทึกลงโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนเดียว One Way ANOVA โดยใช้ค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff's) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานราชการ และระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโดยภาพรวม มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทิศทางที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านที่จริงจัง ด้านโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช และด้านบริบทที่สนับสนุนตามลำดับ

3. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความตรงต่อเวลา ด้านการตอบสนองผู้รับบริการด้านคุณภาพ และด้านความแม่นยำและความถูกต้องของงาน ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรต้น การทำงานเป็นทีม อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 61.70

และเมื่อพิจารณาตัวแปรต้นแต่ละด้านกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าตัวแปรต้น จำนวน 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช ด้านบริบทที่สนับสนุน ด้านที่จริงจัง และด้านทิศทางที่ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนด้านโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

6.1 บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ และตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

6.2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่จริงจัง ด้านทิศทางที่ชัดเจน ด้านบริบทที่สนับสนุน และด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ส่วนด้านโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวแปรด้านทิศทางที่ชัดเจนมีระดับการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านบริบทที่สนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การพัฒนาทักษะผู้นำทีมให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน การออกแบบกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้ทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น จะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงานได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศักดิ์ อินทฤฎากร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ที่ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ศรีสงกรานต์ (2564) ที่ได้ศึกษา อิทธิพลการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด

2. จากผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัด ส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และคุณภาพงานและความแม่นยำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนภาพรวมที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยระดับประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานที่สูงที่สุด สะท้อนว่าบุคลากรสามารถผลิตผลงานตามเป้าหมายและภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นผลมาจากการวางแผนงานที่ดี มีการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดเป้าหมายงานอย่างชัดเจน ในขณะที่ด้านคุณภาพงานและความแม่นยำ ความถูกต้องของงานที่ตามมาแสดงให้เห็นถึงการควบคุมคุณภาพงาน ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระสา อยู่โต (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัด ส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยบุคคล พบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอายุระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41- 51 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 -60 ปี ซึ่งเนื่องมาจากช่วงอายุ 21 - 30 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานหรือเรียนรู้งาน ความรู้เข้าใจในระบบงาน ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งความเชี่ยวชาญน้อย ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีงานที่ต้องใช้ทักษะภาคสนาม อาศัยความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานขับรถประจำสำนักงาน และด้านระยะเวลาการทำงานบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 10 ขึ้นไป ซึ่งเนื่องมาจาก ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 – 3 ยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้และระบบงาน ทำให้การปฏิบัติงานอาจยังไม่ถูกต้องหรือแม่นยำเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน พุทธสุวรรณ และลดาวัลย์ ไข่มคำ (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ศรีสงกรานต์ (2564) ที่ได้

ศึกษา อิทธิพลการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพงานไม่ได้ขึ้นกับเพศ และตำแหน่งงาน

4. ผลการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาด้านบริบทที่สนับสนุน ด้านทีมจริงและ ด้านทิศทางการชัดเจน โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช ด้านบริบทที่สนับสนุน ด้านทีมจริง และด้านทิศทางการชัดเจน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดส่วนภูมิภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ญฐมน พุทธสุวรรณ และลดาวัลย์ ไขคำ (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การทำงานเป็นทีมด้านบริบทที่สนับสนุน หน่วยงานควรมีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณ โปรแกรมในการช่วยตรวจสอบ เครื่องมือ และอุปกรณ์ ให้เพียงพอและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระบบช่วยเหลือสมาชิกในทีมเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้แบบ Real Time เพื่อให้ทีมงานทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และลดความเครียดในการทำงานของบุคลากร
2. ประสิทธิภาพการทำงานด้านความแม่นยำและความถูกต้องของงาน หน่วยงานควรมีการกำหนดแนวทางในการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาคู่มือการทำงาน การใช้เทคโนโลยีหรือโปรแกรมช่วยตรวจสอบข้อมูล ตลอดจนการเพิ่มระบบตรวจทาน เพื่อสอบทานงาน และลดความผิดพลาดของงาน
3. ประสิทธิภาพการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานต่ำสุด เมื่อเทียบกับกลุ่มอายุอื่นๆอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี มีระดับประสิทธิภาพการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้ในพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา และเพิ่มทักษะการทำงานของบุคลากรในช่วงอายุ และระยะเวลาการทำงานดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การจัดระบบ

พี่เลี้ยง จากกลุ่มอายุที่มีประสบการณ์สูงกว่า ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น การมอบรางวัลสำหรับผู้พัฒนาผลงานดีเด่น เป็นต้น

4. การทำงานเป็นทีมด้านการให้คำแนะนำและการโค้ช หน่วยงานควรกำหนดแนวทางในการส่งเสริมให้หัวหน้าทีมหรือผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาด้านการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานสอบบัญชี

5. การทำงานเป็นทีมด้านทีมจริง หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง การร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากร เช่น Team Building

6. การทำงานเป็นทีมด้านทิศทางที่ชัดเจน หน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารเป้าหมายภารกิจให้บุคลากรทราบและเข้าใจตรงกันอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการติดตามและประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคต ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยการเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกต เพื่อให้เห็นปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการทำงานในมิติเชิงลึก ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจกลไกและบริบทขององค์กรได้อย่างละเอียดและครอบคลุมมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว

2. การวิจัยในอนาคต ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสังกัดส่วนภูมิภาคอื่นๆ หรือ ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานในภูมิภาคที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขึ้น รวมทั้งอาจพิจารณาตัวแปรด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร หรือความพึงพอใจในงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2567). รายงานประจำปี พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก

https://www.cad.go.th/main.php?filename=year_report

ณัฐมน พุทธสุวรรณ, & ลดาวัลย์ ไขคำ. (2024). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป. ป. ส.) ส่วนกลาง. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 12(3), 149-158.

ณัฐนิชา ศรีสงกรานต์. (2564). อิทธิพลการทำงานเป็นทีมและความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บริหารธุรกิจ.

- นพนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ .(2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก.(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,คณะศิลปศาสตร์.
- ธัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย, 10(2),92-102. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระสา อัญโต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.(สารนิพนธ์).มหาวิทยาลัยบูรพา,รัฐปศาสนศาสตร์.
- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎากรสวัสดิ์ วงศ์ชัย. (2023).การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.(วิทยานิพนธ์ดุขฎีบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วีระพงษ์ กิตติวงศ์. (2562).ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในจังหวัดเชียงราย.(วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Hackman, J. R. (2002). Leading teams: Setting the stage for great performances. Harvard Business School Press.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). Harper and Row.