

## ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

สิริชัย เพชรช่วย<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินของข้าราชการทหาร เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร และเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา จำนวน 200 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.38$ ) 2) ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.16$ ) 3) ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ภาพรวม ได้ร้อยละ 27.30 ( $R^2 = 0.273$ ) โดยการบริหารการเงิน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และด้านการจัดการหนี้สิน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และอิทธิพลน้อยที่สุดคือด้านการจัดการหนี้สิน

**คำสำคัญ :** การบริหารการเงิน ประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการทหาร

---

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : 6724104407@rumail.ru.ac.th

**Financial Management Factors Influencing the Work Performance of Military Officers  
in a Military Unit in Thepha District, Songkhla Province**

Sirichai Petchuay <sup>1</sup>

**ABSTRACT**

The purposes of this research were to examine the level of financial management factors of military personnel, to investigate the level of work performance of military personnel, and to study the financial management factors influencing the work performance of military personnel in a military unit in Thepha District, Songkhla Province. The sample consisted of 200 military personnel from a military unit in Thepha District, Songkhla Province, selected by simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research result found that; 1) The financial management factors of military personnel in a military unit in Thepha District, Songkhla Province were at a high level ( $\bar{X}=4.15$ ,  $SD=0.38$ ) 2) The work performance of military personnel in a military unit in Thepha District, Songkhla Province was at the highest level ( $\bar{X}=4.21$ ,  $SD=0.16$ ) and 3) Overall, the financial management factors influencing the work performance of military personnel in a military unit in Thepha District, Songkhla Province explained 27.30 percent of the variance ( $R^2 = 0.273$ ). The financial management factors namely compensation and welfare, personal financial knowledge, and debt management had a statistically significant influence on work performance at the 0.05 level. Among these factors, personal financial knowledge had the greatest influence, followed by debt management, while compensation and welfare had the least influence.

Keywords : Financial management, Work performance, Military personnel

---

<sup>1</sup> Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author Email: 6724104407@rmail.ru.ac.th

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การบริหารการเงินถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคลในทุกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มข้าราชการทหารซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของประเทศ ข้าราชการทหารต้องปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัยและต้องพร้อมปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตราย การมีความมั่นคงทางการเงินที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ลดความกังวลด้านเศรษฐกิจและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (สุจิตรา พิทยานรณี, 2563) ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมถึงภาระหนี้สินส่วนบุคคลส่งผลให้ข้าราชการจำนวนไม่น้อยประสบปัญหาทางการเงิน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจนำไปสู่ความเครียด การขาดสมาธิ และการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการทางการเงินอย่างเหมาะสม เช่น การวางแผนรายรับรายจ่าย การออม การลงทุน และการใช้หนี้อย่างมีระบบ มีส่วนช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (สุวรรณา จิตรเกษม, 2565)

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนจากกลไกสำคัญของภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการทหารซึ่งเป็นกำลังหลักในการพิทักษ์เอกราชอธิปไตย และความมั่นคงของชาติ รวมถึงการช่วยเหลือประชาชนในยามวิกฤติ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารจึงมีความสำคัญและต้องอาศัยประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณของรัฐ (กระทรวงกลาโหม, 2566) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรนั้นมีหลายมิติ หนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงิน (สมชาย พิพัฒน์, 2564) ในบริบทของข้าราชการทหารการบริหารการเงินที่ครอบคลุมทั้งเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การจัดการหนี้สิน และความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล (Financial Literacy) ล้วนเป็นประเด็นที่ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตและความสามารถในการมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างเต็มที่

ในการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และบรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) ข้าราชการทหารถือเป็นกำลังสำคัญในการรักษาความมั่นคงและอธิปไตยของชาติ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจต่าง ๆ ต้องอาศัยความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความมุ่งมั่นทุ่มเท (กระทรวงกลาโหม, 2566) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินส่วนบุคคล เช่น การมีวินัยทางการเงิน ความรู้ทางการเงิน ทักษะคติทางการเงิน การวางแผนทางการเงิน และภาวะหนี้สิน อาจส่งผลกระทบโดยตรงต่อสวัสดิภาพและความมั่นคงในชีวิตของข้าราชการทหาร ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ย่อมส่งต่อไปยังสมาธิ ความเครียด และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้ (พิชราภรณ์ วัฒนะ, 2564)

หน่วยทหารที่ตั้งอยู่ ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา เป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางด้านยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของประเทศ หน่วยทหารที่ประจำการในพื้นที่ดังกล่าวมีภารกิจทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันความมั่นคงภายใน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ข้าราชการทหารในพื้นที่จึงต้องเผชิญกับภารกิจที่หนักและกดดัน การมีปัญหาด้านการเงินย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและ

ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์และอาจมีการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเข้มข้นสูง การศึกษาปัจจัยทางการเงินส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารในพื้นที่นี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจถึงปัญหา จัดทำมาตรการสนับสนุนและสวัสดิการด้านการเงินที่เหมาะสม เช่น การจัดอบรมด้านการวางแผนทางการเงิน การให้คำปรึกษาด้านหนี้สิน หรือการปรับปรุงระบบสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการทหารมีความมั่นคงทางการเงิน ลดความกังวล และสามารถทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานโดยรวม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนมาตรการสนับสนุนการจัดการทางการเงินของข้าราชการทหาร อันจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาข้าราชการทหารสังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นประชากรจำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านการบริหารการเงิน 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และการจัดการหนี้สิน

ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร ศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลาและระเบียบวินัย และความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ระหว่างเดือนกันยายน ถึงธันวาคม พ.ศ. 2568

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารในพื้นที่ศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร
2. ได้ข้อมูลให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชาในการวางแผนและจัดทำโครงการหรือมาตรการด้านสวัสดิการและการเงินเพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินแก่ข้าราชการทหารอย่างตรงจุด
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร โดยการลดความกังวลและปัญหาด้านการเงินส่วนบุคคล

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเงิน

การบริหารการเงิน (Financial Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรร และการควบคุมการใช้ทรัพยากรทางการเงินของบุคคลหรือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสร้างเสถียรภาพทางการเงินในระยะยาว การบริหารการเงินที่ดีจะช่วยให้บุคคลสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านการใช้จ่าย การออม การลงทุน และการบริหารหนี้สินอย่างเหมาะสม สำหรับบุคลากรในองค์กร การบริหารการเงินส่วนบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสภาพคล่องทางการเงินของตนเองแล้ว ยังมีผลต่อประสิทธิภาพและสมาธิในการทำงานด้วย (ณัฐดี จันทรโชติ, 2563) บุคลากรที่มีการบริหารการเงินที่ดีมักมีความเครียดทางการเงินน้อยกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า และมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมทางการเงินของบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การบริหารการเงินขององค์กร โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทนหมายถึงผลตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่องค์กรมอบให้แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดึงดูด รักษา และกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน ขณะเดียวกัน สวัสดิการเป็นผลประโยชน์เพิ่มเติมที่องค์กรจัดให้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การรักษาพยาบาล การลาพักผ่อน หรือเงินบำเหน็จบำนาญ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออกของบุคลากร (Armstrong & Taylor, 2014 อ้างถึงใน พิชญ์สินี รัตนมณี, 2562) ทั้งนี้ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิด

ความสมดุลระหว่างต้นทุนแรงงานกับความต้องการของบุคลากร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการดำเนินงานขององค์กร

## 2. ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล

ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคลหมายถึงความสามารถในการเข้าใจและบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนทางการเงิน การจัดการรายรับ-รายจ่าย การออม และการตัดสินใจทางการเงินอย่างเหมาะสม ซึ่งความรู้ดังกล่าวเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ และการนำข้อมูลทางการเงินมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมทางการเงินของบุคคล (Hogarth, 2002 อ้างถึงใน จันทะสุก ลาดสะอาด, 2561) งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าความรู้ทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการออมและการวางแผนทางการเงิน โดยเฉพาะความรู้พื้นฐานด้านอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ มูลค่าเงินตามเวลา และการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจทางการเงินมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Mohamad Fazli Sabri & Macdonald, 2010 อ้างถึงใน อุทน์รัตน์ เมืองแสน, 2561) นอกจากนี้ องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เสนอกรอบทักษะทางการเงินที่ประกอบด้วยความรู้ทางการเงิน ทักษะคิดทางการเงิน และพฤติกรรมทางการเงิน ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นแนวทางสากลในการพัฒนาทักษะทางการเงินของประชากร

## 3. ด้านการจัดการหนี้สิน

การจัดการหนี้สินหมายถึงความสามารถของบุคคลในการวางแผน ควบคุม และบริหารภาระหนี้สินให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยไม่กระทบต่อสภาพคล่องทางการเงินและคุณภาพชีวิต ซึ่งสะท้อนถึงวินัยและความรับผิดชอบทางการเงินของบุคคล การมีหนี้สินในระดับที่เหมาะสมอาจเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่หากมีภาระหนี้สูงเกินกว่าความสามารถในการชำระ จะก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความมั่นคงทางการเงินและความเครียดในชีวิตประจำวัน (สุทธาทิพย์ แสงสุวรรณ, 2562) นอกจากนี้ความสามารถในการบริหารจัดการภาระหนี้สิน เช่น การวางแผนชำระหนี้ การบริหารกระแสเงินสด และการจัดลำดับความสำคัญของหนี้ มีบทบาทสำคัญในการป้องกันภาวะหนี้สินล้นพ้นตัว โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้ทางการเงินจะสามารถตัดสินใจด้านหนี้สินได้อย่างรอบคอบและลดความเสี่ยงทางการเงินในระยะยาว (Atkinson & Messy, 2012 อ้างถึงใน ณัฐวดี จันทร์โชติ, 2563)

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

#### ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นแนวคิดที่นักวิชาการให้ความสำคัญอย่างกว้างขวาง โดยมีสาระสำคัญร่วมกันคือความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยคำนึงถึงคุณภาพของผลงาน ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ มีความคล่องแคล่ว และสามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดโดยไม่สิ้นเปลืองต้นทุนและพลังงานเกินความจำเป็น (ธัญญารัตน์ สาริกา, 2566) นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการทำงานยังสะท้อนถึงการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และเวลา โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพสามารถสร้างและพัฒนาได้ และสามารถวัดได้จากทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการทำงาน และผลผลิตที่

เกิดขึ้นจริง ขณะเดียวกันสมลัคณ์ ศรีสุวรรณธณ (2561) ได้เน้นว่าประสิทธิภาพการทำงานมิได้มุ่งเพียงผลลัพธ์เชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงคุณภาพของการให้บริการ ความต่อเนื่อง ความเท่าเทียม และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย โดยสรุป ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึงความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ภายใต้กรอบเวลาและทรัพยากรที่จำกัด ใช้กระบวนการทำงานที่เหมาะสม มีความสูญเสียต่ำ และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและความพึงพอใจต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

### แนวคิดของประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานมุ่งเน้นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามนโยบายและทิศทางที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากร เวลา และงบประมาณอย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นสำคัญ นักวิชาการหลายท่านเห็นตรงกันว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ สิ่งแวดล้อมองค์กร นโยบาย วัฒนธรรมการทำงาน ทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ขณะเดียวกัน Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ, 2566) ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ส่วน Robbins and Judge (2019 อ้างถึงใน จิตติมา อัครธิตพิงศ์, 2560) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ และบริบทของงานและองค์กร นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การประเมินผล และการจัดการอุปสรรคในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา การปรับตัว และการสื่อสาร ซึ่งเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลภา จันทรพา (2564) ศึกษาแนวทางการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลของข้าราชการศูนย์การศึกษานักศึกษาวิชาทหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้และค่าใช้จ่ายในระดับใกล้เคียงกัน มีพฤติกรรมการออมและการลงทุนในระดับจำกัด โดยขาดการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจทางการเงินมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาภาวรรณ สงวนหงษ์ และเบญจพร โมกขะเวส (2564) ศึกษาการบริหารการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า การบริหารการเงินและบัญชีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการรับ-จ่ายเงิน ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติงาน การบันทึกบัญชี และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

กาญจนา พันเทียน พรทิวา แสงเขียว และถิรวิฑูมิ ยังสุข (2567) ศึกษาการบริหารการเงินและการใช้เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชีของธุรกิจแ

อุตสาหกรรมในประเทศไทย พบว่า การบริหารการเงินและการใช้เทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง และการทำงานเสร็จตรงเวลา โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีด้านระบบอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา มีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแบบของ (Yamane, 1970) จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ จำนวน 200 คน กำหนดวิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านการบริหารการเงิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และการจัดการหนี้สิน โดยมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ และดำเนินการกลับค่าคะแนนสำหรับข้อคำถามทางลบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลาและระเบียบวินัย และความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

การแปลผลระดับความคิดเห็นใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2561)

- |                       |         |                                     |
|-----------------------|---------|-------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง | มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด  |

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคจากการทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.898 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้นจำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการ รวบรวมข้อมูลจนครบจำนวน 200 คน และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปและตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
  - 1.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
  - 1.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารการเงินและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น พร้อมคำบรรยายประกอบ
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้
  - 2.1 ปัจจัยด้านการบริหารการเงินและประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
  - 2.2 ปัจจัยด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยก่อนการวิเคราะห์ได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการถดถอย ได้แก่ ความเป็นเส้นตรง ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน การไม่เกิดสหสัมพันธ์พหุ ความแปรปรวนคงที่ และการแจกแจงแบบปกติของความคลาดเคลื่อน ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ด้วยสถิติดังกล่าว (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย ร้อยละ 100.0 อายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.5 สถานภาพการสมรสคือเป็นโสด จำนวน 97 คน ร้อยละ 48.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 71.5 ขณะที่กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ร้อยละ 87.0 ขณะที่ผู้ที่อยู่ในชั้นสัญญาบัตร ร้อยละ 13.0 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 42.0

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินของข้าราชการทหารสังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ,  $SD=0.38$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดการหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.17$ ,  $SD=0.21$ ) รองลงมา คือ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล ( $\bar{X}=4.15$ ,  $SD=0.50$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\bar{X}=4.12$ ,  $SD=0.43$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีดังนี้

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ,  $SD=0.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบการดูแลด้านสวัสดิการที่ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}=4.24$ ,  $SD=0.79$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีระบบการปรับเงินเดือนที่เป็นธรรมและโปร่งใส ( $\bar{X}=4.19$ ,  $SD=0.61$ ) และน้อยที่สุด คือ อัตราเงินเดือนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ( $\bar{X}=3.80$ ,  $SD=0.78$ ) ตามลำดับ

**ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล** อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ,  $SD=0.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ไม่สามารถจัดสรรรายได้ให้เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้ ( $\bar{X}=4.36$ ,  $SD=0.63$ ) รองลงมา คือ มีความรู้เกี่ยวกับการลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หุ้น กองทุน หรือประกันชีวิต ( $\bar{X}=4.34$ ,  $SD=0.62$ ) และน้อยที่สุด คือ มีการวางแผนรายรับและรายจ่ายในแต่ละเดือนอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.90$ ,  $SD=0.91$ ) ตามลำดับ

**ด้านการจัดการหนี้สิน** อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ,  $SD=0.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พยายามไม่ก่อหนี้ใหม่โดยไม่จำเป็น และสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากหน่วยงานทางการเงินเมื่อประสบปัญหาหนี้ ( $\bar{X}=4.20$ ,  $SD=0.40$  และ  $0.48$ ) รองลงมา คือ มีความสามารถในการบริหารภาระหนี้ให้เหมาะสมกับรายได้ที่มี ( $\bar{X}=4.18$ ,  $SD=0.43$ ) และน้อยที่สุด คือ ไม่ได้ปรับพฤติกรรมการใช้จ่ายเพื่อลดภาระหนี้สินของตนเอง ( $\bar{X}=3.98$ ,  $SD=0.33$ ) ตามลำดับ

## 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.21$ ,  $SD=0.16$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความตรงต่อเวลาและระเบียบวินัย ( $\bar{X}=4.32$ ,  $SD=0.34$ ) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.26$ ,  $SD=0.28$ ) ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=4.24$ ,  $SD=0.25$ ) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $\bar{X}=4.22$ ,  $SD=0.24$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=4.08$ ,  $SD=0.24$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีดังนี้

**ด้านคุณภาพของงาน** อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ ,  $SD=0.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=4.17$ ,  $SD=0.49$ ) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและมาตรฐานของหน่วยงาน ( $\bar{X}=4.10$ ,  $SD=0.44$ ) และน้อยที่สุด คือ ผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.85$ ,  $SD=0.37$ ) ตามลำดับ

**ด้านปริมาณงาน** อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD=0.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ สามารถบริหารเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD=0.48$ ) รองลงมา คือ ทำงานได้ปริมาณมากตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD=0.48$ ) และน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานหลายอย่างพร้อมกันได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD=0.47$ ) ตามลำดับ

**ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่** อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD=0.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับ ( $\bar{X} = 4.41$ ,  $SD=0.49$ ) รองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรค ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD=0.18$ ) และน้อยที่สุด คือ มีความกระตือรือร้นในการรับมอบหมายภารกิจใหม่ ๆ ด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 3.88$ ,  $SD=0.56$ )

**ด้านความตรงต่อเวลาและระเบียบวินัย** อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD=0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีความรับผิดชอบในการส่งงานให้ตรงตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 4.47$ ,  $SD=0.50$ ) รองลงมา คือ มีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านระเบียบวินัยแก่เพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD=0.73$ ) และน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD=0.24$ )

**ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม** อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD=0.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วย ( $\bar{X} = 4.49$ ,  $SD=0.89$ ) รองลงมา คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสมาชิกในทีมและร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD=0.11$ ) และน้อยที่สุด คือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างเปิดใจ ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD=0.56$ )

#### 4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

ปัจจัยทางด้านการบริหารการเงินที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ภาพรวม ได้ร้อยละ 27.30 ( $R^2 = 0.273$ ) โดยการบริหารการเงิน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และด้านการจัดการหนี้สิน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการจัดการหนี้สิน และอิทธิพลน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านการบริหารการเงินของข้าราชการทหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความสามารถในการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการจัดการหนี้สินและความรู้ทางการเงิน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ ศรีสุข และคณะ (2563) ที่ชี้ว่าความมั่นคงของรายได้และสวัสดิการในระบบราชการเอื้อต่อการออม การควบคุมค่าใช้จ่าย และการลดการก่อหนี้ที่ไม่จำเป็น นอกจากนี้ สวัสดิการของหน่วยงานทหาร เช่น ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล และเงินกู้

สวัสดิการ ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายพื้นฐานและเสริมสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจให้กับกำลังพล ซึ่งสอดคล้องกับศิริกาญจน์ ชูพงษ์ (2562) ในด้านความรู้ทางการเงิน สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยห้าของ Herzberg et al. (1966) นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับกาญจนา พันเทียน และคณะ (2567) ที่พบว่า แม้บุคลากรจะมีการบริหารการเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงขาดการวางแผนและการปรับพฤติกรรมค่าใช้จ่ายในระยะยาว โดยสรุป แม้ข้าราชการทหารจะมีระดับการบริหารการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี แต่ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนา โดยเฉพาะการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบและการปรับพฤติกรรมค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายส่งเสริมความรู้ทางการเงินของหน่วยงานต่อไป

2. ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยทหารแห่งหนึ่ง ณ อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กรทหาร ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะขององค์กรทหารที่มีโครงสร้างการบังคับบัญชาชัดเจน ให้ความสำคัญกับระเบียบวินัย และมีการฝึกอบรมกำลังพลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่หลากหลายและมีความกดดันสูง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาวรรณ สงวนหงษ์และเบญจพร โมกขะเวส (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสรุป ข้าราชการทหารมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง อย่างไรก็ตาม หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

3. ปัจจัยทางการบริหารการเงินสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารได้ร้อยละ 27.30 ( $R^2 = 0.273$ ) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรด้านการบริหารการเงินมีบทบาทในระดับหนึ่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน แม้จะยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกประมาณร้อยละ 72.70 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และด้านการจัดการหนี้สิน ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าการบริหารจัดการทางการเงินในมิติต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบวินัย แรงจูงใจภายใน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายมิติร่วมกัน (Robbins & Judge, 2019) และตัวแปรด้านการบริหารการเงิน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และด้านการจัดการหนี้สินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการทางการเงินเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร แม้ว่าจะไม่ใช่ปัจจัยหลักทั้งหมดแต่ก็มีบทบาทสำคัญต่อสภาพจิตใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการทำงาน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg (1966) ซึ่งอธิบายว่า

คำตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสุขอนามัย หากได้รับอย่างเพียงพอจะช่วยลดความไม่พึงพอใจและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิด Financial Literacy ที่ชี้ว่า ความรู้ทางการเงินมีผลต่อพฤติกรรมทางการเงิน สุขภาวะทางเศรษฐกิจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล (Lusardi & Mitchell, 2014) นอกจากนี้ งานวิจัยหลายฉบับพบว่า บุคลากรที่มีความเครียดทางการเงินต่ำจะมีผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร

จากผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเด่นชัดในด้านความตรงต่อเวลาและระเบียบวินัย ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตาม ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น หน่วยงานจึงควรรักษามาตรฐานด้านวินัยและความตรงต่อเวลาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารงานและการประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานเป็นทีมภายใต้กรอบวินัยขององค์กร

#### 2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการบริหารการเงิน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารการเงินพบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล และการจัดการหนี้สิน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานและสภาพพื้นที่ปฏิบัติงาน ส่งเสริมความรู้ทางการเงินอย่างเป็นระบบ และจัดให้มีแนวทางช่วยเหลือด้านการบริหารหนี้สิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่ออธิบายผลการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยัง หน่วยทหารในพื้นที่หรือสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความน่าเชื่อถือในการนำผลไปใช้เชิงนโยบาย

## บรรณานุกรม

กระทรวงกลาโหม. (2566). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2566–2570*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.

กาญจนา พันเทียน, พรทิวา แสงเขียว, และธิรวุฒิ ยงสุข. (2567). การบริหารการเงินและการใช้เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชีของธุรกิจแร่อุตสาหกรรมในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 869–884. สืบค้น จาก <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU/article/view/3460>

- กุลภา จันทรพา. (2564). แนวทางการจัดการทางการเงินส่วนบุคคลของข้าราชการศูนย์การนักศึกษา  
วิชาทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จันทะสุก ลาดสะอาด, โรจนา ธรรมจินดา, และสุวรรณีพันธ์ สุวรรณพันธ์. (2561). ความรู้ทางการเงินและ  
พฤติกรรมการออมของประชาชน. วารสารเศรษฐศาสตร์และการเงิน, 10(1), 89–108.
- จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐวดี จันทรโชติ. (2563). การบริหารการเงินส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
ภาครัฐ. วารสารการบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์, 6(1), 85–100.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน  
การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ. <https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2566/research.rmutsb-99-20230531105625944.pdf>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ:  
บริษัท เอส.อาร์.พี.ริ้นติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พัชราภรณ์ วัฒนนะ. (2564). การบริหารการเงินส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
ภาครัฐ. วารสารการบริหารธุรกิจและการจัดการ, 12(1), 89–105.
- พัชราภรณ์ ศรีสุข สุภาภรณ์ชาติศักดิ์ และศิริพร โรจนพงศ์กุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการ  
ออมและการบริหารหนี้สินของข้าราชการ. วารสารการบริหารธุรกิจและบัญชี, 5(2), 45–58.
- พิชญ์สินี รัตนมณี. (2562). ค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วารสาร  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์, 5(2), 45–61.
- ศิริกาญจน์ ชูพงษ์. (2562). บทบาทของสวัสดิการภาครัฐต่อความมั่นคงทางการเงินของบุคลากรภาครัฐ.  
วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 4(2), 55–70.
- สมชาย พิพัฒน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ.  
วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 18(3), 112–130.
- สมลัดณ์ ศรีสุวรรณ. (2561). ความสัมพันธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน  
คณบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. (รายงานการวิจัย). สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิทยาการพิมพ์.
- สุจิตรา พิทยาภรณ์. (2563). ความมั่นคงทางการเงินกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ.  
วารสารเศรษฐศาสตร์และสังคม, 15(1), 67–82.
- สุทธาทิพย์ แสงสุวรรณ. (2562). ภาระหนี้สินและผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงินของครัวเรือน  
ไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์และการเงิน, 11(2), 45–63.

- สุวรรณา จิตรเกษม. (2565). ความรู้ทางการเงินและการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของข้าราชการ. *วารสารการเงินและการธนาคาร*, 10(1), 55–72.
- อภาววรรณ สงวนหงส์ และเบญจพร โมกชะเวส. (2564). การบริหารการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรงานการเงินและบัญชี สังกัดกระทรวงพาณิชย์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- อุทัยรัตน์ เมืองแสน. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออมของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 9(3), 121–140.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.