

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4

Motivation Influencing the Job Performance of Personnel

in the Provincial Treasury Offices in Region 4

ศิริพงษ์ ทังแสน

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 4) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ทั้ง 12 จังหวัด จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 203 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน 3) ปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับสูง พบว่า ลักษณะของงานเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงานมากที่สุด 4) อิทธิพลของประสิทธิภาพต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน และ ความรับผิดชอบ อยู่ระดับมาก

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สำนักงานคลังจังหวัด

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of work motivation factors; 2) to examine the level of work efficiency; and 3) to analyze the influence of motivation factors on the work efficiency of personnel at the Provincial Treasury Offices in Region 4. The sample consisted of 203 personnel across 12 provinces within Region 4. The research instrument was a questionnaire developed through a synthesis of relevant concepts and theories, with content validity verified by experts. Data collection was conducted via online questionnaires.

The findings revealed that

1. The overall level of work motivation factors was high, with "Work Achievement" attaining the highest mean score.
2. The overall level of work efficiency was high, with "Quality of Work" being the highest-rated dimension.
3. All six dimensions of motivation factors significantly influenced work efficiency; specifically, the "Nature of Work" was the most influential factor affecting the quality of work.
4. Overall motivation factors exerted a positive influence on work efficiency, particularly "Work Achievement" and "Responsibility," which demonstrated a high level of influence.

Keywords: Motivation Factors, Work Efficiency, Provincial Treasury Office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงบประมาณของประเทศอย่างสำนักงานคลังจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง มีภารกิจหลักในการกำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของจังหวัด รวมถึงการให้บริการด้านการเงินการคลังแก่หน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่

สำนักงานคลังจังหวัดเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการด้านการคลังของรัฐในระดับพื้นที่ มีหน้าที่หลักในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ภายใต้วิสัยทัศน์ว่า

“เป็นองค์กรหลักด้านการบริหารการคลังของรัฐที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ทันสมัย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจของสำนักงานคลังจังหวัดประกอบด้วย 1) กำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาด้านการบริหารการคลัง การเงิน บัญชี และพัสดุแก่หน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัด 2) ติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า 3) ดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแก่หน่วยงานภาครัฐ ตามระเบียบข้อบังคับ 4) เป็นศูนย์กลางข้อมูลการคลังในระดับจังหวัด เพื่อสนับสนุนการวางแผน และนโยบายในระดับภูมิภาค ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสำนักงานคลังจังหวัดในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจสนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการคลังในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ซึ่งอยู่ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ เลย หนองบัวลำภู อุดรธานี หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินนโยบายทางการคลังของรัฐบาลในระดับภูมิภาค การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของรัฐ

โดยในการศึกษาครั้งนี้ การที่บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดต้องทำงานภายใต้บทบาทและภารกิจที่สำคัญเช่นนี้ ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากแรงจูงใจไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อการบริหารการคลังในพื้นที่

ทั้งนี้ หนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยอิงตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ซึ่งจำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงาน และปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นเพื่อให้สำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็น อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจที่เหมาะสม และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4

สมมติฐานของการวิจัย

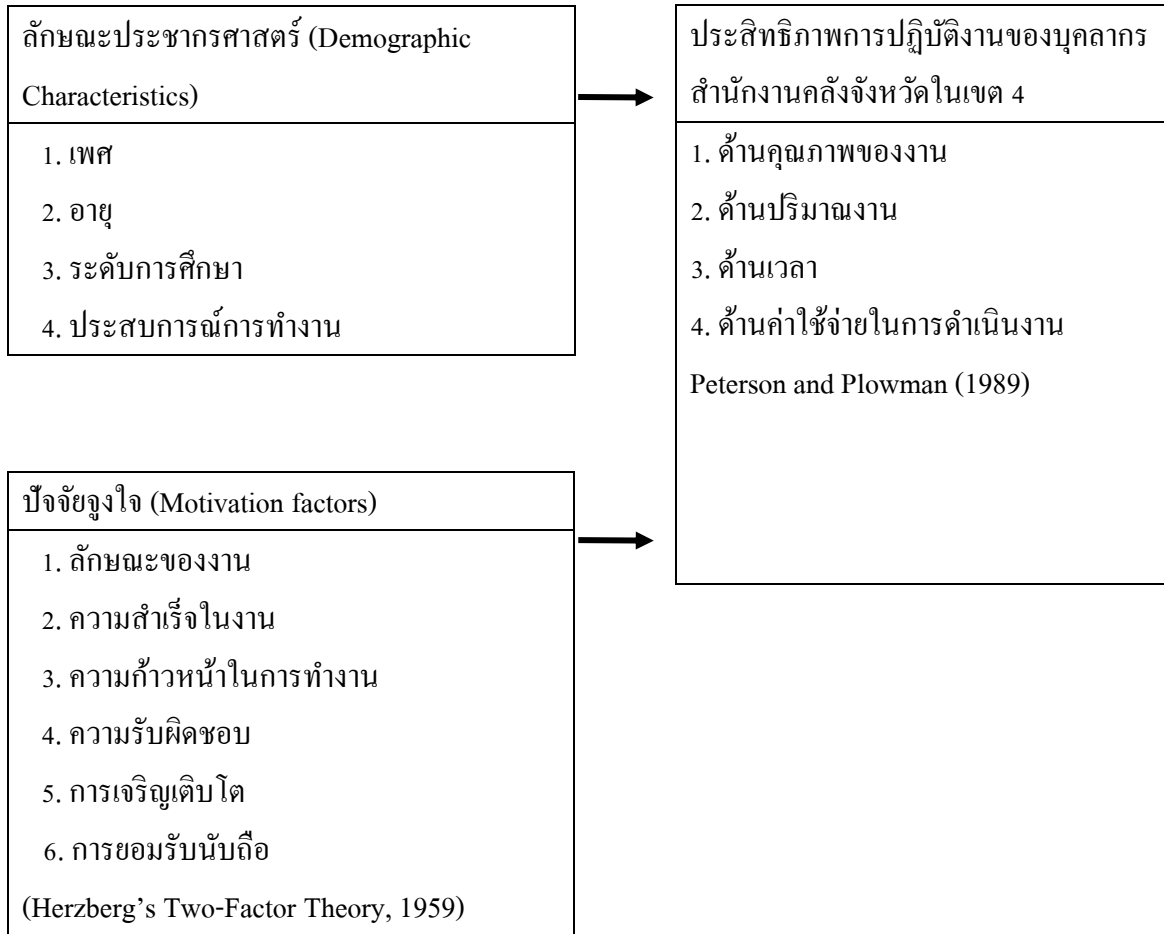
1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีอิทธิต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4
2. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ซึ่งประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ เลย หนองบัวลำภู อุดรธานี หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร
2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โดยอ้างอิงตามแนวคิดสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) การเจริญเติบโต 6) การยอมรับนับถือ และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989) ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการด้วยวิธีการส่งแบบสอบถามออนไลน์ และระยะเวลาดำเนินการวิจัย ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568
4. กรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) 2) ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989) มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two factors theory) โดยในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป ดังนี้ คือ Motivation-maintenance theory หรือ Dual factors theory หรือ The motivation-hygiene theory หรือ Two factors theory ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและ ปัจจัยจูงใจ (ค่าจูง) ที่รักษาสุขภาพจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herberg) ได้ทำการศึกษปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นส่วนที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในด้านการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในกลุ่ม และอาจจะเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจจนทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้

ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นใจผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1. ลักษณะของงาน 2. ความสำเร็จในงาน 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. การเจริญเติบโต และ 6. การยอมรับนับถือ

สรุปแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กชี้ว่า การสร้างแรงจูงใจที่แท้จริงไม่ใช่เพียงการจัดสวัสดิการหรือเงื่อนไขที่ดีเท่านั้น แต่ต้องเน้นการออกแบบงานให้มีความหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับ มีความรับผิดชอบ และมีโอกาสเติบโตในสายงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการทำงาน ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยมีความสำคัญต่อการลดความไม่พอใจ เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หรือระบบบริหาร แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้เอง หากไม่มีการพัฒนาเงื่อนไขให้ท้าทายและมีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติงานดังนั้น ในมุมมองของผู้วิจัย ทฤษฎีนี้สะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ จำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งสองมิติควบคู่กัน คือ การดูแลสภาพแวดล้อมและสวัสดิการพื้นฐาน และการเสริมสร้างปัจจัยภายในที่กระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีเป้าหมายในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ McClelland (1978) แมคเคลแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยได้วิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคมผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement: NAch) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affection: NAT) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาดโลว์
3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power: NPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพุดหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า แรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล, ความต้องการความรัก, และ ความต้องการมีอำนาจ โดยแต่ละความต้องการเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงมักตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เลือกเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ ไม่ยากหรือไม่ยุ่งยากเกินไป และต้องการรับข้อเสนอแนะ (Feedback) เพื่อพัฒนาผลการทำงานของตนเอง สำหรับผู้บริหาร ความต้องการมีอำนาจถือเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งผลต่อการชี้นำและควบคุมกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปได้ว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จจะมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เลือกเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถทำได้ และต้องการรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปพัฒนาผลงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ สำหรับผู้บริหาร ความต้องการอำนาจจะเป็นแรงผลักดันที่โดดเด่นกว่าความต้องการด้านอื่น ๆ ซึ่งช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman, (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson ที่มีแนวคิดนำเอาวิธีการจัดการแบบ วิทยาศาสตร์มาบริหารงานคือ การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น โดยเริ่มจากการค้นพบ ศึกษาทดลอง ค้นหาว่าวิธีการนั้น ได้ผลจริง และเมื่อมีการประเมินผล สามารถบอกได้ว่า มีอะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ ตอนไหน แล้วนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 12 ประการ ซึ่ง Peterson and Plowman ได้นำเอาหลักการนี้มาและได้พิจารณาตัดทอนบางข้อลงเหลือไว้ 4 ข้อต่อไปนี้ คือ

- 1) คุณภาพของงาน ผลិតภัณฑ์ที่ผลิตจะต้องมีคุณภาพสูง ไร้จุดตำหนิ มีมาตรฐานที่ดีตามข้อกำหนดของลูกค้า และสามารถตอบสนองความพึงพอใจและความต้องการของลูกค้าได้
- 2) ปริมาณงาน จำนวนงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของแผนก โดยงานที่ทำได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หัวหน้างานวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในกรดำเนินการตามกระบวนการที่วางแผนไว้ และจะต้องอยู่ใน ลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีความทันสมัย สามารถพัฒนากระบวนการทำงานหรือ มีเทคนิคที่ช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วขึ้น
- 4) ค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินการควรมีค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ควรพิจารณาค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น มีการลงทุนตามความจำเป็นในยอดเงินที่เหมาะสมและสร้างผลกำไรมากที่สุด ในการดูประสิทธิภาพค่าใช้จ่าย หรือที่เรียกว่า ต้นทุนการผลิตจะพิจารณาจากการใช้ทรัพยากร ด้านแรงงาน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วอย่างประหยัดให้เกิดคุ้มค่าและสูญเสียโดยไร้ประโยชน์น้อยที่สุด

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานและระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประสิทธิภาพคือ “การทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยคุณภาพ มาตรฐาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า” ซึ่งสัมพันธ์กับองค์ประกอบตาม Peterson และ Plowman ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย อันเป็นกรอบที่สะท้อนผลลัพธ์เชิงรูปธรรมของการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐได้อย่างชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ซึ่งประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด 237 คน โดยคำนวณขนาดของ

กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่ทราบแน่นอน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) เท่ากับ 0.05 หรือร้อยละ 5 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ จากประชากรทั้งหมดจำนวน 237 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 149 คน ระยะเวลาดำเนินการศึกษา ระหว่างระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 เพื่อสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert 5 ระดับ ครอบคลุมปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการปรับใช้ตามแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพของ Herzberg (1959) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale 5 ระดับ) โดยพัฒนาตามกรอบแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) และการประยุกต์จากงานวิจัยด้านประสิทธิภาพของบุคลากรภาครัฐ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือมุมมองอื่นๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 รวมทั้งสิ้น 203 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 82.76 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 45.81 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 74.38 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 และกระจายอยู่ในสำนักงานคลังจังหวัดทั้ง 12 จังหวัดในเขต 4

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.481, S.D. = 0.487) แสดงว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน (Mean = 4.666, S.D. = 0.414) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (Mean = 4.635, S.D. = 0.450) ด้านการยอมรับนับถือ (Mean = 4.439, S.D. = 0.581) ด้านการเจริญเติบโต (Mean = 4.397, S.D. = 0.644) ด้านลักษณะของงาน (Mean = 4.379, S.D. = 0.587) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Mean = 4.367, S.D. = 0.653) แรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน และ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่าปัจจัยดังกล่าวจะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (Mean = 4.397, S.D. = 0.644) แสดงว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน (Mean = 4.647, S.D. = 0.481) ระดับมากที่สุด ด้านเวลา (Mean = 4.618, S.D. = 0.505) ระดับมากที่สุด ด้านปริมาณงาน (Mean = 4.617, S.D. = 0.505) ระดับมากที่สุด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Mean = 4.509, S.D. = 0.613) ระดับมาก ผลการวิเคราะห์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ พบความแตกต่าง

ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเฉพาะด้านคุณภาพของงาน (P-value= 0.007) ระดับการศึกษาพบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเฉพาะด้านคุณภาพของงาน (P-value= 0.011) ประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพของงาน (P-value= 0.014) และภาพรวมของการปฏิบัติงาน (P-value= 0.046)

5. อิทธิพลของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงาน และ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างมากต่อระดับประสิทธิภาพของบุคลากร

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริบุญฤทธิ์ สิทธิจักร (2565) การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานและความรับผิดชอบมีระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเจริญเติบโต และการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพภายในของบุคลากรที่มุ่งเน้นความสำเร็จและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของข้าราชการที่ตระหนักถึงบทบาทในการให้บริการสาธารณะ เมื่อวิเคราะห์ทั้ง 6 ด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 มีประสิทธิภาพในระดับสูงทุกด้าน โดยประสิทธิภาพเกิดจากประสิทธิภาพภายใน เช่น ความสำเร็จและความรับผิดชอบ ร่วมกับประสิทธิภาพจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การเจริญเติบโต การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ช่วยเสริมประสิทธิภาพโดยรวม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ สะท้อนถึงการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ที่ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เมื่อวิเคราะห์ทั้ง 4 ด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 มีประสิทธิภาพการทำงานสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณภาพและ

การบริหารเวลา ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อม ความสามารถ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยในบทที่ 2 ทั้งในด้านประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากร ทำให้สามารถยืนยันได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากปัจจัยทั้งภายในบุคลากรและระบบบริหารงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

3. ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกกลุ่มไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นผลจากระบบการบริหารงานภายในที่มีมาตรฐานและมีการควบคุมกระบวนการทำงานอย่างชัดเจน ผลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีฉวีนันท์ ศรีนุกูล (2565) การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ผลการวิจัยจากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน โดยสรุป ความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ไม่ได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคลังจังหวัด เนื่องจากทุกคนอยู่ภายใต้ระบบงานราชการที่มีมาตรฐานเดียวกัน

4. สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโต และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่าปัจจัยประสิทธิภาพสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้ในระดับมาก สะท้อนว่าระดับประสิทธิภาพที่บุคลากรได้รับมีบทบาทสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการคลังที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีแรงผลักดันในการทำงานมากขึ้นเมื่อสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับผลลัพธ์ที่ชัดเจน ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าความสำเร็จเป็นหนึ่งในปัจจัยสร้างประสิทธิภาพภายในที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีฉวีนันท์ ศรีนุกูล (2565) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการใน

สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย แก้วจันทร์ (2564) ที่ยืนยันว่าความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ด้านการเจริญเติบโต พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ท้าทาย หรือโอกาสเข้าร่วมการอบรมพัฒนาศักยภาพ ล้วนเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ผลการศึกษาสนับสนุนแนวคิดของ McClelland (1987) ที่ระบุว่าความต้องการเติบโตและการพัฒนาตนเองเป็นประสิทธิภาพสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนักสรร แก้วโสภา (2566) ที่พบว่าการพัฒนาและความก้าวหน้ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ อย่างไรก็ตาม แม้ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการยอมรับนับถือจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะการทำงานในระบบราชการที่มีรูปแบบงานค่อนข้างตายตัว การเลื่อนตำแหน่งเกิดขึ้นช้าและมีข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง รวมถึงการยอมรับนับถือตามระบบอาจมีอยู่ในระดับใกล้เคียงกันระหว่างบุคลากร จึงไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาวิจัยนี้ยืนยันว่าปัจจัยจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4 โดยเฉพาะ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางงาน ผลดังกล่าวไม่เพียงสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยในบทที่ 2 เท่านั้น แต่ยังสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในบทที่ 4 ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพภายในเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการคลังที่ต้องรองรับภารกิจเชิงนโยบายของรัฐอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1) ควรขยายขอบเขตของการวิจัยไปยัง หน่วยงานคลังจังหวัดในเขตอื่น ๆ หรือหน่วยงานราชการประเภทเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล และควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร หรือแรงกดดันจากการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2) ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนสภาพจริงของประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง รวมถึงควรมีการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตำแหน่งงานหรือช่วงอายุการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

3) ควรติดตามการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการวางแผนนโยบายด้านการบริหารบุคลากรในระดับกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13.เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2565). รายงานประจำปีของกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.

กรมบัญชีกลาง. (2568). ข้อมูลบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 4. กรุงเทพฯ: กระทรวงการคลัง.

กุลิศรา กอปรเมธากุล และ ภริดา ชัยรัตน์. (2566). การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนาเชิงพื้นที่, 15(1), 112–128.

จินจาดา โกสกุล. (2568). ปัจจัยประสิทธิภาพต่อการประกอบธุรกิจของ Generation Y. งานวิจัยเชิงปริมาณ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

จิรภัทร วงศ์ชนสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3: บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แผน ก แบบ ก 2). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชญานิษฐ์ เตชะ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ทรีย โมทีฟเอเชียแปซิฟิก จำกัด (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชินินาถ หมายเหนียง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 7 (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณัฐฉิณันท์ ศรีนุกุล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

ธัญรัศม์ จิริฐิติเกียรติ และ ณฐนนท ทวีสิน. (2567). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ประกาศกระทรวงการคลัง. (2559). การกำหนดเขตพื้นที่การปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด. ราชกิจจานุเบกษา.

- พัทธ์ธีรา เงินสุข. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุดตาล สุภานัน. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาณุวัตร นิวันติ. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด* (งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริณัฐ สิทธีจักร์. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศุภวิชญ์ หงษ์โต. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา* (การศึกษารายบุคคล, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมชาย แก้วจันทร์. (2564). *ประสิทธิภาพด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สลิล เกรือวัลย์. (2567). *ประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลา จังหวัดระยอง*. งานวิจัยเชิงปริมาณ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *รายงานสถานภาพกำลังคนภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Peterson, R., and Plowman, D. (1989). *Organizational Efficiency and Effectiveness: Theory and Practice*. Boston: Allyn and Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row