

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน
ราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์**

**Factors that make an impact on working effectiveness of civil servants and
permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division**

จักรินทร์ อินทรไชยา

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jakkarin Intarachaiya

E-mail:jakkarin0711@gmail.com

Industrial Management ,Master of Business Administration Program,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์
 2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์
 3. ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์
- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ที่ต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายนอก ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านสังคมและด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ครอบคลุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานร่วมกันในองค์กรย่อมเกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: การเรียนรู้, พฤติกรรม, ประสิทธิภาพ

Abstract

1. To study the factors that make an impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division.
2. To conduct an analysis of internal factors that post an impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division.
3. To conduct an analysis of external factors that post an impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division.

Hypothesis 1: Personal Characteristic

This factor comprises of gender, age, career, marital status and income that make an impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division. According to the hypothesis, it is found that gender and monthly income make the most impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division at a statistical significance of 0.05 level.

Hypothesis 2: Internal factors

Internal factors comprising of working knowledge, relationship with colleagues and information technology are involved in working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division. According to the hypothesis, it is found that these factors impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division at a statistical significance of 0.05 level.

Hypothesis 3: External factors

External factors comprising of society, environment and family are all related to working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division. According to the hypothesis, it is found that these factors impact on working effectiveness and enthusiasm of civil servants and permanent staff in the Treasury Department's Monetary Management Division at a statistical significance of 0.05 level. Also working together in an organization always creates a coworker relationship.

Keywords: Learning, behavior, Effectiveness

บทนำ

กรมธนารักษ์จัดตั้งขึ้นโดยการรวมกรมพระคลังมหาสมบัติ กรมเงินตรา กรมรักษาที่หลวงและ กัลปนา กับกรมกระษาปณ์สิทธิการเข้าด้วยกัน เมื่อ วันที่ 23 พฤษภาคม 2476 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลัง พุทธศักราช 2476 โดยใช้ชื่อว่า "กรมพระคลัง" ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมคลัง" เมื่อ วันที่ 9 ธันวาคม 2476 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงการคลัง พุทธศักราช 2476 จากนั้นได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2495 พระราชบัญญัติโอนอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งได้มีการปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2495 จึงได้เปลี่ยนชื่อจากกรมคลัง เป็น "กรมธนารักษ์" เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2495 トラวจจนถึงปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ ความกระตือรือร้น ในการทำงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ ความกระตือรือร้น ของ
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่ม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ วัยทำงานอายุตั้งแต่ 25-60 ปี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาด
ของตัวอย่างโดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

พื้นที่การศึกษาวิจัย กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือน กันยายน ถึง ตุลาคม โดยมีระยะเวลา
รวม 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์
2. ทราบถึงปริมาณงานที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ได้รับในแต่ละวันว่ามีปัจจัยที่ส่งผล
กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กรมบริหารเงินตรากรมธนา
รักษ์
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานให้เหมาะสม ขจัดความเสี่ยงของปัจจัย
ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการเป็นผลในทั้งระยะ
สั้นและระยะยาว

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33 สถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 รายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 38

2. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อบัณฑิตภายใน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ และการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ด้านสุขภาพ และการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในพื้นที่ทำงานส่งผลต่อปัญหาเรื่องสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ หน้าที่ที่ท่านได้รับ ทำให้ท่าน มีปัญหาเรื่องสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และลำดับสุดท้ายคือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความเครียดและความกดดัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

ด้านสิ่งตอบแทนหรือสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านปฏิบัติงานในกอง มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) และลำดับสุดท้ายคือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือ OT เป็นที่พอใจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ

ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมิได้มีการส่งตัวไปฝึกอบรม ในงานที่ท่านอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ผังท่านคิดว่างานที่ท่านทำ สามารถ เข้าใจได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการ Training จากหัวหน้างาน/หน่วยงาน/เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และลำดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในพื้นที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มี อุณหภูมิ และการระบายอากาศ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีเสียง หรือกระจายเสียง มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และลำดับสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มี แสงสว่าง และการเดินไปมาขณะปฏิบัติงาน แสงสว่าง มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในพื้นที่ที่ท่านใช้ปฏิบัติงาน มี ช่องทางหาข้อมูล มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ในพื้นที่ที่ท่านใช้ปฏิบัติงาน มี อินเทอร์เน็ต มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และลำดับสุดท้ายคือ ในพื้นที่ที่ท่านใช้ปฏิบัติงาน มี คอมพิวเตอร์ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยภายนอก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการไปแสดงความยินดีหรือความเสียใจ งานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีการถูกชวนไปงานเลี้ยง หรือ ไป จัดงานปาร์ตี้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ

ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีปัญหา เรื่องสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน

4. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) และลำดับสุดท้ายคือ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และลำดับสุดท้ายคือท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความถูกต้องง่ายต่อการปฏิบัติ และทันเวลา มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้ให้ความสำคัญกับความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เทคโนโลยีมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานทำให้ใช้เวลาทำงานน้อยลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเวลาทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านแก้ไขปัญหาในหน้าที่รับผิดชอบได้ดีในระยะเวลาที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราวข้าราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพรายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้พนักงานทั้งชายและหญิงนั้นจะมีความสามารถในการทำงาน มีทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารพนักงานหญิงจะมีความละเอียดและความ

แม่นยำได้มากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนงานที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานพนักงานชายมักจะทำงานได้ดีกว่าพนักงานหญิงสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ส่วนรายได้ของพนักงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก รายได้หรือค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของพรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ สูง 2) ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุเข้า รับราชการ ระดับ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ในแต่ละตำแหน่งหรือระดับปฏิบัติงานได้แตกต่างกัน เช่น พนักงานที่มีรายได้มาก ย่อมแสดงให้เห็นว่าพนักงานคนนั้นมีการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ย่อมมีความรู้ความสามารถในงานมากกว่าคนที่มียุงานน้อยและรายได้ก็ย่อมมน้อยตามด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้นย่อมต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำและย่อมมีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ได้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงาน ส่วนทักษะความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานด้วยเช่นกันเนื่องจาก ในแต่ละองค์กรมีระบบการทำงานผ่านคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ช่วยประมวลผลและบันทึกผลที่แม่นยำ ดังนั้นหากพนักงานมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์ที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ธนัญกรณ์ ราศรี (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัย จูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากงานที่ทำอยู่มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง และใช้ความคิดสร้างสรรค์จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงานได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นไปด้วยดีจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากบุคลากรที่คิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมน้อย องค์การยังขาดอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีระบบรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินขององค์กรและของบุคลากรค่อนข้างต่ำ ซึ่งส่งผลให้ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ กับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายนอก ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก ครอบคลุม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานร่วมกันในองค์กรย่อมเกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และนั่นหมายถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การนัดสังสรรค์ การออกงานสังคม และกิจกรรมร่วมแสดงความยินดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่อาจเกิดความเหนื่อยล้าจากกิจกรรม ส่วนปัจจัยด้านครอบครัว เช่น ภาระหนี้สินในครอบครัว สถานที่ทำงานอยู่ไกลบ้าน ทำให้

พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน เหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางและส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วรรณพล วรรณกล (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ พบว่า 1) ตำรวจภูธรจังหวัด กระบี่ที่ปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและ ให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่มีระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ได้แก่ อายุ การศึกษา ชั้นยศ จำนวนปี ที่รับราชการตำรวจ ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในนโยบาย ทักษะคดี ต่อการดำเนินงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานข้าราชการ ลูกจ้างชั่วคราวข้าราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ ควรมีการจัดการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านคุณภาพงานของกองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยจัดอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้และทักษะในการทำงานมากขึ้น

2. ด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ของกองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชามองเรื่องปริมาณงานของแต่ละบุคคล อาจเป็นไปได้ว่าปริมาณงานมีมากเกินไปทำให้พนักงานทำงานไม่ทัน ดังนั้นควรมีการเพิ่มพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณ

3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ของกองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงาน เช่น พนักงานที่ตรงต่อเวลา ไม่ขาดหรือลา อาจมอบรางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และประเมินการขึ้นเงินเดือนในระดับที่สูง

4. ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของกองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในหน้าที่รับผิดชอบได้ดีในระยะเวลาที่เพียงพอ เป็นลำดับสุดท้าย อาจจะเนื่องมาจากการหมดไฟในการทำงานของพนักงานที่มีอายุงานมากสำหรับผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นการ

ทำงานให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานเช่น การกล่าวคำขอบคุณกับพนักงานที่ทำงานได้ตรงเวลา หรือการ
เลี้ยงขอบคุณพนักงานเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนในระดับผู้
บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน
องค์กรของภาคเอกชน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อบูรณาการในการพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานข้าราชการ
ลูกจ้างชั่วคราวข้าราชการ กองบริหารเงินตรา กรมธนารักษ์ หรือไม่

