

ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

กมลวรรณ ชัยอารมณ์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และ (2) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของ Cochran (1977) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการทดสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.822 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 190 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย T-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และอายุการทำงานทำงานที่ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการสาขาการจัดการ

THE STUDY OF THE EMPLOYEES' PERFORMANCE IN COOPERATIVE AUDIT DEPARTMENT

Abstract

The objectives of this study are (1) to determine the level of performance of the employees in Cooperative Audit Department and (2) to compare the level of performance of the employees in Cooperative Audit Department, classified by individual attributes. The quantitative research was employed and the sample size was calculated by using the formula of Cochran (1977). The questionnaires were used as a research instrument. The reliability of the whole questionnaires is at 0.822 . The data was collected from 190 employees working in Cooperative Audit Department. Descriptive statistics used to analyze the data include frequency, mean, and standard deviation. Inferential statistics were used to test the hypothesis, including t-test and f-test. The results of this study found that the level of performance of the employees in Cooperative Audit Department is at medium level. The results of hypothesis testing reveal that employees in Cooperative Audit Department who have different in age, educational level, position, and tenure have statistically different in level of performance at 0.05 level of significance.

1. บทนำ

ผลการปฏิบัติงาน เป็นผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร (สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร, 2560) อาจกล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพและงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว (ธนัญกรณ์ ทองเลิศ และกมลพร สอนศรี, 2562) ผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลที่ได้จากการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด (ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560) ชนากานต์ ศฤงคาร (2562) ยังได้ให้คำนิยามของผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็น ระดับของผลผลิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของการประกอบการผลิต หรืออาจอยู่ในรูปของเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้องเที่ยงตรงของรายงานผลทางหนังสือพิมพ์ เป็นต้น ผลการปฏิบัติงานจึงเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จให้กับเป้าหมายขององค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลงาน (Task Performance) ซึ่งเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ โดยจะเป็นพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับทักษะและเทคโนโลยีหรือการผลิตสินค้าและ บริการ ขณะที่การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) เป็นพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับจิตวิทยาทางสังคมที่จะสามารถช่วยเหลือหรือปรับปรุงการทำงานในองค์กร รวมทั้งจะเป็นส่วนที่เติมเต็มหน้าที่หลักของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ให้สำเร็จ โดยจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการงานร่วมกันหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันของพนักงาน (ชมพูนุช ตีอินทร์, 2562)

จะเห็นได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงานการบริหารงาน เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน สภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารขององค์กรนั้น ๆ ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ ความสามารถของบุคคลนั้นและแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งสองปัจจัยจะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ (Cumming & Schwab, 1973) โดย Schermerhorn (2000) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ 1) คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัย ลักษณะชีวภาพ ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล 2) ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การสนับสนุนขององค์กร

ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบการทำงาน กระบวนการกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

งานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2459 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระบบการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 - 10 ทำหน้าที่คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ซึ่งอยู่ในสังกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยจะนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 351 คน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2563) สืบค้น ณ วันที่ 4 มกราคม 2564

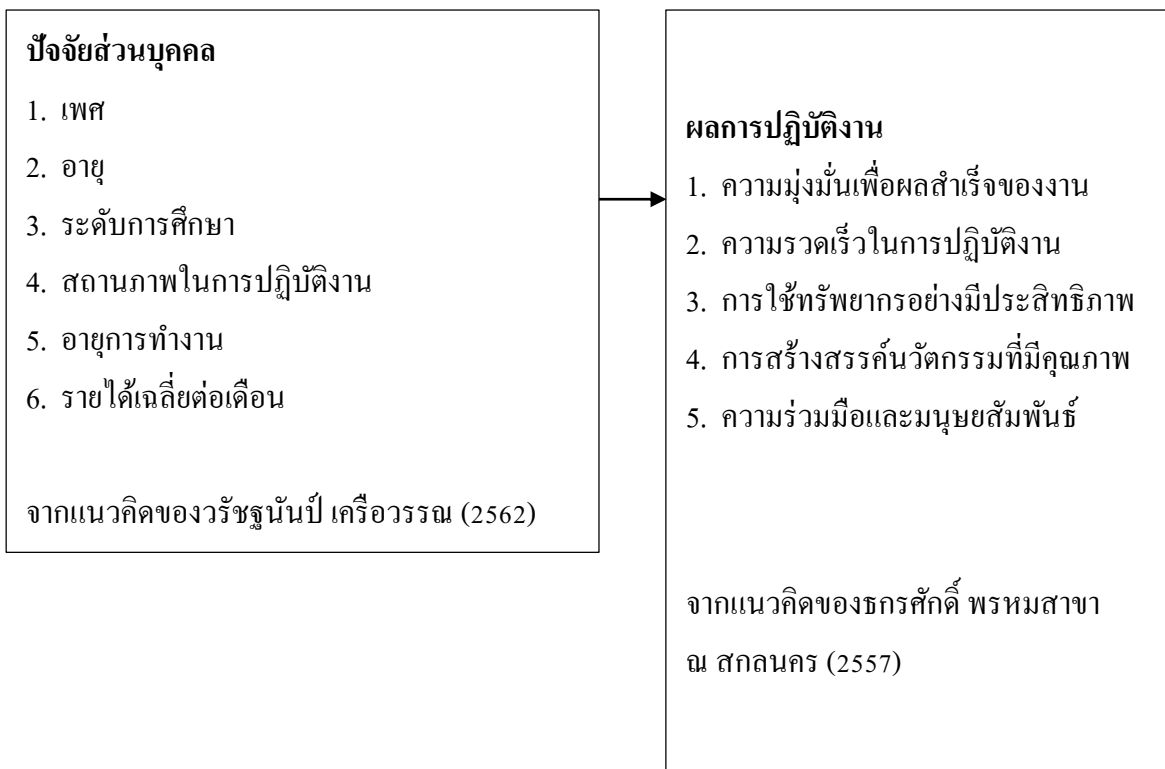
4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามแนวคิดของธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2557)

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลเป็นระยะเวลา 3 เดือน (ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนมีนาคม 2565)

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



6. ระเบียบวิธีการวิจัย

6.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 351 คน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2563) สืบค้น ณ วันที่ 4 มกราคม 2564 ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตรการคำนวณประชากรของ (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณ 95% ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 184 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้สำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 6 คน รวมขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 190 คน และทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ และ ตอนที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีลักษณะแบบสอบถามเป็น **Rating Scale** 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์และอธิบายโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

6.3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ T-test และ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

7. สรุปผล

7.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 มีสถานภาพในการปฏิบัติงานนักวิชาการตรวจสอบบัญชี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ตามลำดับ

7.2 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์: ภาพรวม

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับผลการปฏิบัติงาน
1. ความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.24	1.10	ปานกลาง
2. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.06	1.19	ปานกลาง
3. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.22	1.20	ปานกลาง
4. การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ	3.63	1.14	มาก
5. ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	3.51	1.11	มาก
รวม	3.33	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่เป็นตัวอย่าง มีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าสถิติ t-test และ f-test ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	อายุการ ทำงาน	รายได้
1. ความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน	t= 0.031 Sig= 0.976	F= 2.949 Sig=0.034*	F= 4.918 Sig= 0.008	F= 3.725 Sig= 0.003*	F= 1.306 Sig= 0.27	F= 1.335 Sig= 0.259
2. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	t= -1.581 Sig= 0.116	F= 2.436 Sig= 0.066	F= 0.59 Sig= 0.556	F= 0.968 Sig= 0.439	F= 0.335 Sig= 0.854	F= 1.45 Sig= 0.219
3. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	t= -0.363 Sig=0.717	F= 0.357 Sig=0.784	F= 1.789 Sig=0.170	F= 0.458 Sig=0.807	F= 1.109 Sig= 0.354	F= 2.943 Sig=0.022*
4. การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ	t= 0.255 Sig=0.799	F= 1.195 Sig=0.313	F= 3.686 Sig=0.027*	F= 1.016 Sig=0.41	F= 0.424 Sig=0.791	F= 1.329 Sig=0.261
5. ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์	t= -0.194 Sig=0.846	F= 1.409 Sig=0.242	F= 1.637 Sig=0.197	F= 1.673 Sig=0.143	F= 0.183 Sig=0.947	F= 0.528 Sig=0.716
รวม	t= -1.630 Sig=0.530	F= 2.877 Sig=.037*	F= 1.652 Sig=0.194	F= 1.050 Sig=0.390	F= 0.361 Sig=0.836	F= 1.196 Sig=0.314

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน อายุการทำงานทำงานที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อภิปรายผล

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่เป็นตัวอย่างมีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ ความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะ ความสามารถประยุกต์กระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการบริการใหม่ๆ ได้อย่างมีคุณภาพและมีการนำแนวความคิดใหม่ๆ ที่มีประโยชน์และตรงวัตถุประสงค์ขององค์กรเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการบริการงานใหม่ๆ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ พบว่า ระดับการเรียนรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนากานต์ ศฤงคาร (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจการบริการสาธารณะ การมุ่งแสดงอัตลักษณ์ส่วนบุคคล และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลางเป็นผลมาจากภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแรงจูงใจการบริการสาธารณะมีบทบาท สำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และอายุการทำงานทำงานที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในการปฏิบัติงาน และอายุการทำงานทำงาน เป็นผลทำให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติแต่ละสถานภาพในการทำงานก็จะมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสลิมมะห์ เจ๊ะมี (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส พบว่า ระดับการศึกษาและขนาด

โรงเรียน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญดาศุภณาเวชกิจ และคณะ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะงานวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

- 1) จากการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในประเด็นเรื่องการบริหารจัดการรูปแบบของการดำเนินงานที่มีระบบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ก่อนปฏิบัติงานควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว และชัดเจนมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และทันต่อเวลา
- 2) จากการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการแนะนำเทคนิควิธีการดำเนินงาน และแนวทางปฏิบัติในส่วนต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในขั้นการปฏิบัติงาน
- 3) จากการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านความมุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ก่อนปฏิบัติงานมีการประเมินเป้าหมายและทางเลือกจากความเป็นไปได้ รวมถึงต้นทุน และการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการประเมินข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก และเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายทุกครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานออกมาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนมากที่สุด

10. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรส่วนกลางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพร่วมเพื่อจะทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กรเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานกับงานวิจัยขององค์กรอื่น ๆ เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรในระยะยาวให้ดียิ่งขึ้นให้จำนวนมากกว่านี้ เพื่อสามารถนำข้อมูลในแต่ละตัวอย่างมาเปรียบเทียบกัน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2563). รายงานสถานภาพกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. สืบค้น 4 มกราคม 2564, จาก <https://personnel.cad.go.th>.

ชนากานต์ ศฤงคาร. (2562). บทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางของแรงจูงใจการบริการสาธารณะการมุ่งแสดงอัตลักษณ์ส่วนบุคคล และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชมพูนุช ตีอินทร์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มุสลิมมะห์ เจ๊ะมี. (2558). สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการวางแผนของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วรัชฐนันน์ เครีอวรรณ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพ
การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*,
10(1), 58-77.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองการรับรู้ลักษณะงานที่
คนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์ม และ
ไซเท็ก จำกัด.
- สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและ
การบริหารแผน. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(2), 389-411.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการจัดบริการสุขภาพ
ผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการแพรวา
กาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 3(2), 133-153.
- คุณาเวชกิจ และคณะ (2564). ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่
ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์
จำกัด