

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

Motivation Influences Work Efficiency of Ministry of Finance Personnel

วารารณ์ คงสมา Waraporn Kongsama

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง และ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสมมติฐาน คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับเงินเดือน หน่วยงาน และอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.2

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากร

Abstract

This research purposed to 1) understand the motivation levels and the work efficiency of the personnel in the Ministry of Finance and 2) explore the motivation affecting the work efficiency. The research was hypothesized that the differences in demographics would reflect different work efficiencies. The samples were 400 personnel of the Ministry of Finance. Frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test with One-Way ANOVA, and multiple linear regression were the tools used in the analysis.

The finding revealed that the samples had a high level of motivation at work in terms of motivation factors, particularly on responsibility, achievement at work, job characteristics, recognition, and career growth, respectively. On the other hand, the sample also had a high level of motivation at work in terms of maintenance factors, specifically on the supervision, policy and administration, inter-personal relationship, security, working environment, professional status, personal life, and salary and compensation, respectively. Moreover, the samples had a high level of work efficiency in terms of time, the quantity of work, quality of work, expense, and process, respectively. Meanwhile, the samples that differ on ages, salary, divisions, and work duration reflected different levels of work efficiency at the statistically .05 significant level. In addition, the maintenance factors in terms of the policy and administration, personal life, professional status, working environment, and inter-personal relationship and the motivation factors in terms of career growth, job characteristic, and recognition had a 66.2% of the influence on the work efficiency of the personnel in the Ministry of Finance.

Key Words : Motivation, Work efficiency, Personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมยุคปัจจุบันทำให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างองค์กรในทุกระดับธุรกิจ ทั้งเอกชน และภาครัฐ ยิ่งในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ มีการปรับกลยุทธ์มากมาย ส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (พรทิพย์ เกิดขำ, 2557) ซึ่งบุคลากร คือ ปัจจัยหลักที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และแต่ละองค์กรต่างเล็งเห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด เป็นกลไกหลักที่ขาดไม่ได้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยองค์กรต้องพึงพาความรู้และความสามารถของบุคลากร นอกเหนือจากนั้นบุคลากรต้องมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร และมีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารทุกส่วนในองค์กรจะต้องค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทำงานของบุคลากร ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะการลบล้างปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรโดยรวม เพื่อตั้งประสิทธิภาพทำงานของบุคลากรออกมอย่างเต็มที่ (สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์, 2562)

สำหรับการสร้างแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคลากรในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้นเป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานของบุคลากร เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้มีความรู้สึกดีต่อองค์กร อยากอยู่กับองค์กรนั้นๆ ให้ยาวนานที่สุด ส่วนปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ บุคลากรในองค์กรคาดหวังผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่จะได้รับมอบหมายและ

ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพ ทั้งคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย องค์กรการใดที่บุคลากรมีความพอใจในการทำงานน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากร องค์กรมีความพอใจในการทำงานสูงองค์กรนั้นก็เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง (กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ, 2554) โดยองค์กรต้องรองรับและสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ส่งผล ต่อความสำเร็จของงานและองค์กรเมื่อพนักงานมีความพอใจมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลที่ดีต่อ การปฏิบัติงานและผลงานที่ออก มากี่มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้าง ความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน ก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินงานที่น่าพอใจ (ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรกระทรวงการคลัง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลังที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และอายุการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

3. แรงจูงใจของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกระทรวงการคลัง ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ระดับเงินเดือน 6) ตำแหน่งงาน 7) หน่วยงาน และ 8) อายุการปฏิบัติงาน

ส่วนแรงจูงใจของบุคลากรกระทรวงการคลัง ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านสถานะทางอาชีพ และ 8) ด้านชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านวิธีการ 4) ด้านเวลา และ 5) ด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมสรรพากร กรมบัญชีกลาง และกรมธนารักษ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 29,785 คน ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 2,466 คน ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2,726 คน และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5,217 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 40,194 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม – ธันวาคม 2564 รวมระยะเวลา 5 เดือน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือ กระทรวงการคลัง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1993 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มารับบริการ หรือจากบุคลากรของหน่วยงาน 1.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน คือ งานที่น่าสนใจ โดยอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้มีความท้าทายให้ลงมือปฏิบัติ หรืองานที่สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ จนจบสิ้นกระบวนการทำงาน 1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และ 1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ได้แก่ 2.1) ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน 2.2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 2.3) การนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ 2.4) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจน และเป็นระบบ 2.5) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ 2.6) สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี 2.7) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร และ 2.8) วิธีการปกครอง บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานให้มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว 2) ปริมาณงาน หมายถึง การกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวน เป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้ การทำงานแก่บุคคลากรเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ 3) วิธีการ หมายถึง วิธีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เริ่มวางแผนตารางเวลา เมื่อได้รับงาน มาทั้งงานแบบระยะสั้นและระยะยาว สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การจัดตารางงานโดยการแบ่งงานและจัดลำดับ ความสำคัญ เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่มีความถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และยุคสมัย ทำให้ได้มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานที่สะดวก และรวดเร็วขึ้น และ 5) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ สำหรับการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีการใช้ให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่จะทำ ประสิทธิภาพใน มิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต คือ มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด ให้มีความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนนวรรณ ฉิมมณ (2561) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายทรัพยากร บุคคลองค์กร A โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ดุจเดือน ปัญโยวัฒน์ (2562) ศึกษากลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษา พบว่า 1) กลยุทธ์ การฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด ร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมากที่สุด

กนกรัตน์ ปัญญาวัง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงานในกรม สรรพสามิต กรมศุลกากร กรมสรรพากร กรมบัญชีกลาง และกรมธนารักษ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 40,194 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรในสังกัด กระทรวงการคลัง โดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ง่ายต่อการทำ ข้อมูลทางวิจัยจึงปรับให้เป็น 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบ

ชั้นภูมิแบบแบ่งชั้นตามสังกัด และตามตำแหน่งงานของแต่ละสังกัด และการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ สัดส่วนจากตำแหน่งงานในแต่ละสังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรกระทรวงการคลัง เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 25 ข้อ ส่วนปัจจัยค้ำจุน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง เป็นแบบ ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งลิงค์แบบสอบถามทาง E-mail Facebook และ Line บุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง ที่ปฏิบัติงานในกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมสรรพากร กรมบัญชีกลาง และกรมธนารักษ์ ที่ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 20 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับแรงจูงใจของบุคลากรกระทรวง การคลัง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที่ และทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อ วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD
4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 37.50 ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.50 โดยมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.50 มีระดับเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.50 ซึ่งส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 74.25 โดยสังกัดในกรมสรรพากร คิดเป็นร้อยละ 57.25 และส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.25

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความ รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.48$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.28$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.18$)

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.24$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.21$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$) ด้านสถานะทางอาชีพ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.01$) และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.76$)

4. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.31$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.29$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.29$) และด้านวิธีการ ($\bar{X} = 4.29$)

5. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง แตกต่างกันได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1

การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง จำแนก (n=400)

ลักษณะประชากรศาสตร์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					โดยรวม
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านวิธีการ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	
เพศ	.278	1.238	1.086	1.224	.506	.839
อายุ	3.302*	3.515*	3.603*	1.398	1.439	3.016*
สถานภาพ	.134	.575	1.039	.078	.947	.410
ระดับการศึกษา	1.354	.764	.753	.602	.621	.561
ระดับเงินเดือน	5.530**	5.061**	4.539**	3.104*	3.144*	4.982**
ตำแหน่งงาน	1.543	.917	.320	.969	.423	.791
หน่วยงาน	3.948**	3.335*	2.763*	5.501**	3.197*	4.216**
อายุการปฏิบัติงาน	2.785*	2.920*	1.919	.965	.321	2.846*

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านวิธีการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน และหน่วยงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แรงจูงใจปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง ดังตาราง 2

ตาราง 2

แรงจูงใจปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง (n=400)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					โดยรวม
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ด้าน วิธีการ	ด้านเวลา	ด้าน ค่าใช้จ่าย	
Constant	.206	.209	.287	.542	.486	.346
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	.106	.125*	.057	.057	.028	.075
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	.099	.012	.089	.150*	.124*	.095*
ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.079	.121*	.130*	.068	.151**	.110**
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.118*	.100	.064	.146*	.002	.086
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X ₅)	.107**	.143**	.082	.167**	.161**	.132**
ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร (X ₆)	.148**	.197**	.163**	.205**	.232**	.189**
ปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองบังคับบัญชา (X ₇)	.005	.005	.085	.010	.030	.027
ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (X ₈)	.001	.002	.032	.001	.018	.010
ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (X ₉)	.101	.077	.083	.089	.104	.091*
ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁₀)	.068	.088*	.095*	.134**	.110*	.099**
ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₁)	.070	.066	.024	.062	.093	.038
ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ (X ₁₂)	.125*	.142**	.070	.164**	.053	.111*
ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว (X ₁₃)	.143**	.173**	.133**	.095*	.117*	.132**
F Test	44.646	41.849	35.239	31.605	32.491	58.267
R²	.601	.585	.543	.516	.523	.662
Adjusted R²	.587	.571	.527	.499	.506	.651

*p < .05, **p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .346 + .189X_6 + .132X_{13} + .132X_5 + .110X_3 + .111X_{12} + .099X_{10} + .095X_2 + .091X_9$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.1 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .206 + .143X_{13} + .148X_6 + .125X_{12} + .107X_5 + .118X_4$$

2. ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 58.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .209 + .173X_{13} + .197X_6 + .143X_5 + .142X_{12} + .121X_3 + .125X_1 + .088X_{10}$$

3. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .287 + .163X_6 + .133X_{13} + .130X_3 + .095X_{10}$$

4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 51.6 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .542 + .205X_6 + .167X_5 + .164X_{12} + .150X_2 + .134X_{10} + .146X_4 + .095X_{13}$$

5. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.3 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = .486 + .232X_6 + .161X_5 + .151X_3 + .117X_{13} + .124X_2 + .110X_{10}$$

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความเอาใจใส่มุ่งมั่นต่องานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง สอดคล้องกับการศึกษาของอนงค์ ชารินทร์ (2558) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีความรู้ความชำนาญในงาน มีความรับผิดชอบ ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ เป็นผู้มีความอดทนและมองการณ์ไกล ย่อมประสบความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวิง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความสนใจในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถในการทำตลอดทั้งกระบวนการ รวมถึงความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรเมื่อได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความคิดเห็น มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความต้องการที่จะได้รับ

ความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่า สอดคล้องกับการศึกษาของพีระพงษ์ กัลยา (2558) ศึกษาปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพการงาน คือ การได้รับผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวั่ง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจูนของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิการ์ เจริญทรัพย์ และภาวิณี เพชรสว่าง (2560) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตราชบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร นโยบายและการบริหาร เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาองค์กร และนำมาเป็นกรอบชี้้นำการปฏิบัติ นโยบายอาจเป็นแนวทางดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ในแวดลอมขององค์กรรูปนัยซึ่งมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับสายงาน การบังคับบัญชาเป็นไปด้วยสัมพันธภาพที่ดี และด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากการมีสภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเอง จะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐวัตร เป็งวันลูก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะทางอาชีพ เนื่องจากบุคลากรมีลักษณะของงานที่ทำ หรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยได้รับการยอมรับนับถือในชุมชนและสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ ปัญญาวั่ง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านชีวิตส่วนตัว เนื่องจากบุคลากรมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานต่อองค์กรในระดับสูงขึ้น และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการกำหนดค่าตอบแทน โดยคำนึงถึงการจูงใจให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

3. กลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านเวลา เนื่องจากการบริหารเวลา เป็นการจัดการสิ่งต่างๆ ในเวลาที่มีอยู่ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ใช้เวลาให้น้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ด้าน

คุณภาพของงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติทุกประการของผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าได้อย่างสูงสุด และด้านค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีการบริหารใช้ค่าใช้จ่ายในทางธุรกิจที่นำไปชำระสินค้า หรือบริการ เพื่อนำมาใช้ในกิจการ การจัดการค่าใช้จ่ายมีความสำคัญกับธุรกิจเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับการศึกษาของดุงเดือน บัญญัติ (2562) ศึกษากลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณงาน เนื่องจากปริมาณงาน คือ เวลาทั้งหมดที่ใช้ในการทำงานของคน หนึ่ง เป็นชั่วโมงคนทำงาน หรือเท่ากับเวลามาตรฐานของงานคูณด้วยจำนวนผลงานเป็นไปตามมาตรฐาน นับเป็นปริมาณงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร จิมากรณ์ (2556) ศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านวิธีการ เนื่องจากในการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีในรูปของเครื่องมือและเทคนิควิธีการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของธมนวรรณ ฉิมมณ (2561) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A ผลการศึกษา พบว่า ด้านวิธีการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4. แรงจูงใจปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 66.2 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 60.1 สอดคล้องกับการศึกษาของชลัญญา เพ็ชรขันธ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน สามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 65.10

2) ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 58.5 สอดคล้องกับการศึกษาของกฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

3) ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิธีการของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.3 สอดคล้องกับ

การศึกษาของสายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นที่มของเจ้าหน้าที่ที่มกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่ม ของเจ้าหน้าที่ที่ม กำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 64.10

4) ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ปัจจัยคำจุนด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยคำจุนด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยคำจุนด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมี อิทธิพล ได้ร้อยละ 51.6 สอดคล้องกับการศึกษาของจรยุทธ สาคร (2564) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผล ต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน)

5) ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคำจุนด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 52.3 สอดคล้องกับการศึกษา ของรัตนชนก จันยัง (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่แสวงผลกำไร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร

ลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงการคลัง ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และอายุการปฏิบัติงาน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง แตกต่างกัน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวง การคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีอายุมากกว่า ย่อมสำนึกถึงความมีอาวุโส มีความรับผิดชอบและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย กว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านวิธีการ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของพีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรม ชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพ ในการทำงาน of พนักงาน ที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงการคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะเงินเดือน เป็น เครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มี เงินเดือนมากกว่า ย่อมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อยกว่า เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับ เงินเดือนที่มากกว่า สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของพีระพัฒน์ สมศรี (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน ที่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงการคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐ การศึกษา หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันไป เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละองค์กรจึงแตกต่างกันไป

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานกว่า ย่อมมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีอายุงานมากกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า จึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปีโตรเคมี ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ไม่ปล่อยปละละเลยต่อหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ไม่ผลัดภาระงานให้คนอื่นต้องปฏิบัติรับภาระแทน สอดคล้องกับการศึกษาของดุจเดือน ปัญโยวัฒน์ (2562) ศึกษากลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน ต่างก็มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของศกรินทร์ นาคเจือ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

แรงจูงใจของบุคลากรกระทรวงการคลัง

การจัดองค์การจะสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีการแบ่งงานกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และทุกคนรู้จักงานและหน้าที่ของตน กระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน การสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน หน่วยงานต้องมีความพร้อมในการจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว มีความเป็นระเบียบ และถูกต้องชัดเจน การพัฒนาอาชีพทำให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตนเองให้ดีขึ้น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงการคลัง

การจัดลำดับความสำคัญของงานนับเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ต้องให้ความร่วมมือ โดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถและเพิ่มทักษะการทำงานให้สูงขึ้น ทำความเข้าใจถึงลักษณะของ ความผิดพลาดที่เกิดจากคน รวมถึงสาเหตุ และแนวทางในการป้องกัน การลดต้นทุนโดยการนำแนวคิด การเพิ่มผลิตภาพมาใช้เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการโดยใช้ปัจจัยการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้คุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือ จากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เช่น บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็น และพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปี การศึกษา 2564*. หน้า 1615-1634.
- กนกรัตน์ ปัญญาวิง (2563) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานพัสดุในจังหวัดลำปาง. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี ครั้งที่ 13 ประจำปีการศึกษา 2563*. หน้า 1916-1927.
- กรรณิการ์ เจริญทรัพย์ และภาวิณี เพชรสว่าง. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน เขตราชบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณศิริ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- จรัญธร สาคร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนซ์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(1), 216-230.
- จันทร์นภา วงศ์ศรีภูมิเทศ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปี โตรเคมี. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 233-254.
- ชลัญญา เพ็ชรขັນ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป็งวันลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดุษฎีเดือน ปัญโยวัฒน์. (2562). *กลยุทธ์การฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- ทิมมิกา เรื่องเนตร. (2558). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธมนวรรณ ฉิมมณ. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กร A. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 9*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ เกิดขำ. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีระพงษ์ กัลยา. (2558). *ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักกอิทธิบาท 4 :กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศศิธร จิมากรณ์. (2556). *สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงานทหาร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สิริวัฒน์ สายวิวัฒน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศของธนาคารแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สายชล ศิริพงษ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร ภาค 9*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อนงค์ ชารินทร์. (2558). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิชัย คุณสุข. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers, New Brunswick, 3-5.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.