

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานการเงิน ของบุคลากร
กรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
**The Factors Affected Efficiency of Financial Report by the Defense Finance
Department Personnel in the Office of the Permanent
Secretary for Defense**

พันธุ์เพชร โพธิ์พูนศักดิ์ และ มัตติมา กรงเต็น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Phunpetch Phopoonsak and Mattima Krongten

Sripatum University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: fah123tadang56@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยเชิงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอื่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เก็บรวบรวมข้อมูลกับ บุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 150 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ พบว่า โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านอื่น พบว่า โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี พบว่า โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ (4) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านอื่น ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง

คำสำคัญ: การเงินและบัญชี; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ปัจจัยเชิงใจ; ปัจจัยด้านอื่น

* วันที่รับบทความ : 16 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 22 กรกฎาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 24 กรกฎาคม 2567

Received: July 16 2024; Revised: July 22 2024; Accepted: July 24 2024

Abstract

This study aims to achieve two main objectives (1) To investigate the motivating factors influencing the financial and accounting performance of Defense Finance Department personnel within the Office of the Permanent Secretary for Defense. (2) To examine the supporting factors that affect the efficiency of financial and accounting operations carried out by the Department of Defense Finance personnel within the Office of the Permanent Secretary for Defense. Data for this research were collected from 150 Defense Finance Department personnel within the Office of the Permanent Secretary for Defense by using questionnaires. The statistical method were employed for the analysis includeing descriptive statistics which are frequency, percentage, mean, variance, and multiple regression analysis.

The study findings were as following (1) the study indicatet that personnel of the Defense Finance Department within the Office of the Permanent Secretary for Defense was positive in ease of motivating factors, and high level. (2) Regarding supporting factors, the study also found that overall, the opinion of personnel of the Department of Defense Finance within the Office of the Permanent Secretary for Defense was positive and high level. (3) The study's results showed that the opinion otpersonnel within the Department of Defense Finance at the Office of the Permanent Secretary for Defense generally was positive in case of the efficiency of financial and accounting operations, and high level. (4) It was observed that both motivating factors and supporting factors had the positive impact on the financial and accounting performance of the Department of Defense Finance personnel within the Office of the Permanent Secretary for Defense, influencing the quality and quantity of work. This impact was found to be statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Financial and accounting; Oprational efficiency; Motivating factors; Sustaining factors

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ล้วนมีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น เกิดจากหลายปัจจัยด้วยกัน และเป้าประสงค์หลักในการดำรงอยู่ขององค์กรใด ๆ คือความต้องการที่จะได้รับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ผ่านความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร หากปราศจากบุคลากรทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารจัดการต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น และองค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักและศรัทธาในหน้าที่การงานของตน ซึ่งทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด (กรมการเงินกลาโหม, 2565)

กรมการเงินกลาโหม ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนและผลักดัน ทำให้ภารกิจขององค์กรเกิดความสำเร็จและมีความยั่งยืน องค์กรจึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการทางการเงิน ให้สามารถสนับสนุน และอำนวยความสะดวก สร้างความพึงพอใจให้กับส่วนราชการหน่วยขึ้นตรงของกระทรวงกลาโหม และประชาชนผู้รับเบี้ยหวัดบำเหน็จ บำนาญ ดังนั้น กรมการเงินกลาโหมจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งถ้าหากบุคลากรดังกล่าวไม่ได้รับปัจจัยที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายและขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (กรมการเงินกลาโหม, 2565)

จากงานวิจัยของ Petrova, M., et al. (2020) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของทรัพยากรมนุษย์และความมุ่งมั่นขององค์กร พบว่า การบริหารงานขององค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ยิ่งองค์กรให้ความสำคัญมากเท่าไร สมาชิกขององค์กรก็จะยิ่งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ของตน มุ่งเน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรรวมถึงผู้บริหารองค์กร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับทักษะวิชาชีพส่วนบุคคล การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกในองค์กรให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร ซึ่งหากสมาชิกภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างจริงจัง การทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรก็จะตามมา (Petrova, M., et al., 2020)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานด้านการเงินและบัญชี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ (2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความต้องการความปลอดภัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยผลการศึกษาที่จะ

ได้ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการกำหนดแนวทาง วิธีการ และพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 240 ราย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร และกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยให้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1967) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 150 ตัวอย่าง โดยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 150 ชุด เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaires) ที่มีลักษณะเป็นแบบ Check List ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ด้วยวิธีลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ (เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์, 2552)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรู้ ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย โดยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ด้วยวิธีลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ด้วยวิธีลิเคิร์ต (Likert Scale)

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับระดับน้อย

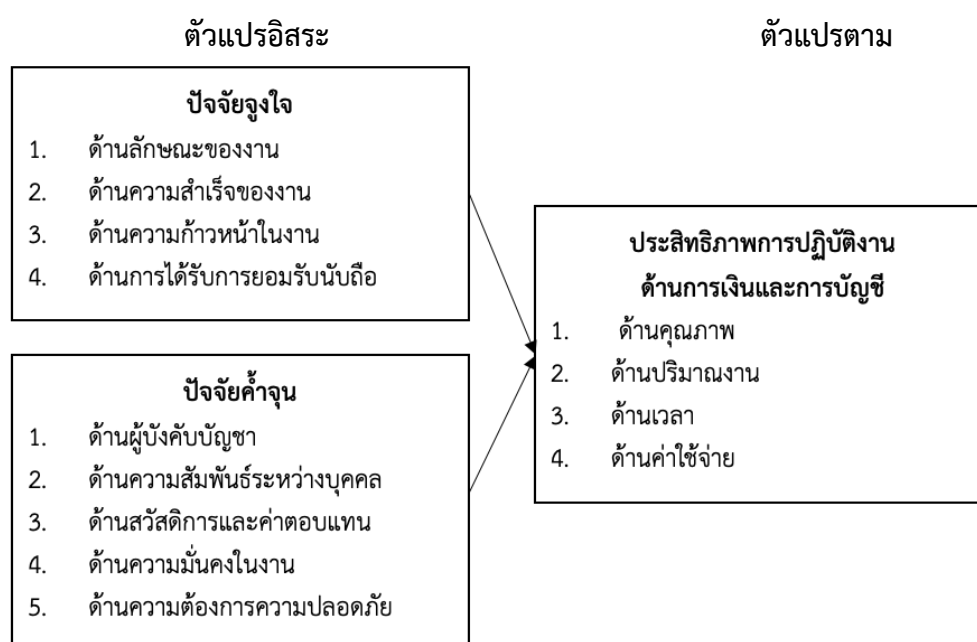
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับระดับน้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าความแปรปรวน (Variance)

3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของบุคลากรกรมการเงิน กลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ (X1) และปัจจัยค้ำจุน (X2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี (Y)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยจิตใจ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยจิตใจของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.09$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยคำจูน

จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความต้องการความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.15$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.09$) และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.11$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.10$) และด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ ($Y1$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ($X1$) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.21 ด้านความก้าวหน้าในงาน ($X3$) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.25 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($X4$) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.35 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านคุณภาพ ($Y1$) มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($X2$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน (Y2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.30 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านปริมาณงาน (Y2) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (X1) ด้านความสำเร็จของงาน (X2) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X4)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านเวลา พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน กลาโหม ด้านเวลา (Y3) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน กลาโหม ด้านค่าใช้จ่าย (Y4) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ (Y5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.28 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.10 ด้านความมั่นคงในงาน (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.38 และด้านต้องการความปลอดภัย (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.21 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านคุณภาพ (Y5) มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา (X1)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านปริมาณงาน (Y6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.25 ด้านความมั่นคงในงาน (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.42 ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน ด้านคุณภาพ (Y6) มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา (X1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X2) และด้านต้องการความปลอดภัย (X5)

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านเวลา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านต้องการความปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน กลาโหม ด้านเวลา (Y7) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านต้องการความปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงิน กลาโหม ด้านค่าใช้จ่าย (Y8) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย โดยผลที่ได้จากการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เกิดจากการที่บุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ซึ่งเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก บุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของ

ผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤติกา วิจารณ์ประดิษฐ์ และ ดารณี เอื้อชนะจิต (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษา พบว่า 1) ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี 2) ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3) แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูงส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และ 4) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูง แลกสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพิมรา สิริบุลภรณ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้าราชการที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการแตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยคำจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการศึกษาพบว่า

1.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ด้านคุณภาพ กรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่องานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ในด้านปริมาณงาน กรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน และจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จ ทันต่อเวลา

1.3 ในด้านเวลา กรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ควรมีการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว สามารถบริหารจัดการเวลาในการจัดทำงานที่มอบหมาย เพื่อทันต่อการตัดสินใจ

1.4 ในด้านค่าใช้จ่าย กรมการเงินสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมควรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานได้อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงาน เช่น เงินงบประมาณ วัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เนื่องจากในงานวิจัยนี้ศึกษาเพียงแต่เชิงปริมาณ เพื่อสอบถามข้อมูลเชิงลึกที่แบบสอบถามทั่วไปไม่สามารถเก็บข้อมูลได้

2.2 ควรศึกษาตัวแปรต้นอื่น ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตามศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดการบุคคล ด้านการจัดการองค์กร และด้านการสื่อสาร เป็นต้น ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับการประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดประสิทธิภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมการเงินกลาโหม. (2565). กรมการเงินกลาโหม. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2565. แหล่งที่มา: <https://dfd.mod.go.th/Structure/DFD%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%87.aspx>
- กฤติกา โรจนประดิษฐ์ และ ดารณี เอื้อชนะจิต. (2565). ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร. 5 (4), 129-139.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พริมรดา สิริบุลภรณ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.