

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข<sup>1</sup>  
FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE PERSONNEL OFFICE  
OF THE FINANCE ADMINISTRATION DIVISION,  
PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.

ณัฐพล ทองอุ่ม<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประชากรคือ บุคลากรกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 100 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (One-Way ANOVA bla : Multiple Regression Analysis) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 90 มีอายุ อยู่ระหว่าง 18 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 51.90 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 49.60 และส่วนใหญ่ทำงานมาอยู่ในระยะเวลา 1 – 5 ปี ร้อยละ 69.60

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารจัดการ อย่างน้อย 1 ด้าน ดังนั้นจึงวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการ

**คำสำคัญ :** ปัจจัยการบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

In this study the objective is to study the factors affecting the efficiency. In the performance of personnel office of the Finance Administration Division of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health,

The population is the personnel office of the Finance Administration Division of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 100 people collected the data by questionnaires and analyzed the data using statistics. The analyzes were percentage, mean, standard deviation. Finding the Pearson's Correlation Coefficient And multiple regression analysis (One-Way ANOVA bla : Multiple Regression Analysis) Most of them are female, 90 percent, aged between 18-30 years, 51.90 percent have a bachelor's degree, 85.20 percent, their average monthly income is 15,001-20,000 THB, 49.60 percent, and most of them work. Within the period of 1 - 5 years, 69.60%

The results of the research showed that the performance of the personnel Finance Administration Division, Permanent Secretary, Ministry of Public Health It depends on at least one management factor, therefore multiple regression analysis is carried out. To see that the factors Management affects efficiency in performance of personnel, Finance Administration Division of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Considering that the Sig. Value is less than the significance level of 0.05, there are 2 aspects, namely organizational management line in command.

**Keywords:** Management factors, Performance efficiency

## บทนำ

กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การเงิน การคลังและการพัสดุ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- (1) ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และการพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขสู่ความเป็นเลิศ
- (2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะให้เป็นมืออาชีพ
- (3) เพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ทั่วถึง
- (4) วางระบบการทำงานรองรับการเปลี่ยนแปลง

การที่กองบริการการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจมากมายที่ครอบคลุมในภาพกระทรวง ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การบริหารงานในแต่ละมิติของการบริหารการคลัง ไม่ว่าจะเป็นด้านอำนวยการ ด้านงบประมาณ ด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านเงินเดือนบุคลากร ด้านการตรวจสอบ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ นั้น ในแต่ละบริบทก็จะมีกฎหมายข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ กำหนดไว้ให้ปฏิบัติตาม หากบุคลากรปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งหากผิดพลาดในกระบวนการใด ก็อาจจะส่งผลให้กระบวนการถัดไปล่าช้า เนื่องจากงานบริหารการคลังนั้น โดยส่วนมากมีลักษณะเป็นงานที่มีกระบวนการต่อเนื่องกันไปตั้งแต่การจัดสรรงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การเบิกจ่ายเงิน การบันทึกบัญชี ตามลำดับ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้นั้น จะต้องอาศัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อีกทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรยังมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่นี้คือการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย ที่เหมาะสมหรือดีกว่าที่องค์กรคาดหวัง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีองค์การ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ของ Henry Fayol (1841-1925) ที่ได้เขียนเกี่ยวกับหน้าที่ทางการบริหาร (Management function) อันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎี POCCC ซึ่งเป็นพื้นฐานกระบวนการในการบริหารจัดการองค์การ ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย

จากการศึกษาทฤษฎีองค์การ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ของ Henry Fayol หรือ ทฤษฎี POCCC ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) เป็นอีกหนึ่งในปัจจัย ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของกองบริการการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีความสนใจทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริการการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยการบริหารจัดการ ตามทฤษฎี POCCC ในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริการการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นแนวทางหนึ่งในการนำไปใช้วางแผนแก้ไขหรือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### คำถามในการวิจัย (research questions)

ปัจจัยการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริการการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือไม่อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารจัดการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### แนวคิด ด้านประสิทธิภาพ Peterson & Plowman, 1989

Peterson & Plowman ได้ให้แนวคิดที่ว่าปัจจัยต่างๆ ที่ปฏิบัติแล้ว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่นๆ ที่ยังมีความซับซ้อนและกระจัดกระจายมาก จนเกินไปซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน คุณภาพสูงนั้นผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจในผลการทำงานที่มีความถูกต้องได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน ปริมาณงานจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และ ควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณตามความหวังขององค์กร

3. เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้น จะต้องมีลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไว้ว่า ทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดแต่ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือเรียกว่า ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

### แนวคิดทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Henry Fayol (1841-1925)

Henry Fayol เป็นนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจศึกษา เกี่ยวกับการจัดองค์การ และการบริหาร (Principles of Organization and Management) โดยเขา เห็นว่า การบริหารงาน จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ เรียกว่า หน้าที่ของนักบริหาร (Functions of Administration) ซึ่งได้สรุปเป็นทฤษฎีว่า หากวันหนึ่งคุณต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องใช้คนจำนวนมากๆ ในการทำงานแล้วละก็หัวใจของการบริหารจัดการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย นั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การสั่งการ (Commanding) 4. การประสานงาน (Coordinating) 5. การควบคุมงาน (Controlling) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎี POCCE ซึ่ง (Tada Ratchagit : 2020) ได้อธิบาย แปลความหมายเพิ่มเติมเป็นภาษาไทยในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงานภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์การ เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์การมีการจัดองค์การที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

3. การสั่งการ (Commanding) หมายถึง การจัดองค์การตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่อมมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุมสั่งการ คุมภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด รวดเร็ว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจทำให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดี ก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วน ต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์การเช่นกัน

5. การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง การควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่นการควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักรผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

Henri Fayol ค.ศ.1916 (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 213) ได้กล่าวถึง แนวความคิดของเฟย์โยล (Fayol) สรุปหลักเกี่ยวกับหน้าที่กระบวนการบริหารจัดการไว้ 5 ประการหรือที่ เรียกชื่อย่อ ๆ ว่า POCCC ซึ่งเป็นอักษรแรก ของหน้าที่แต่ละด้านดังนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึงการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบ ต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้

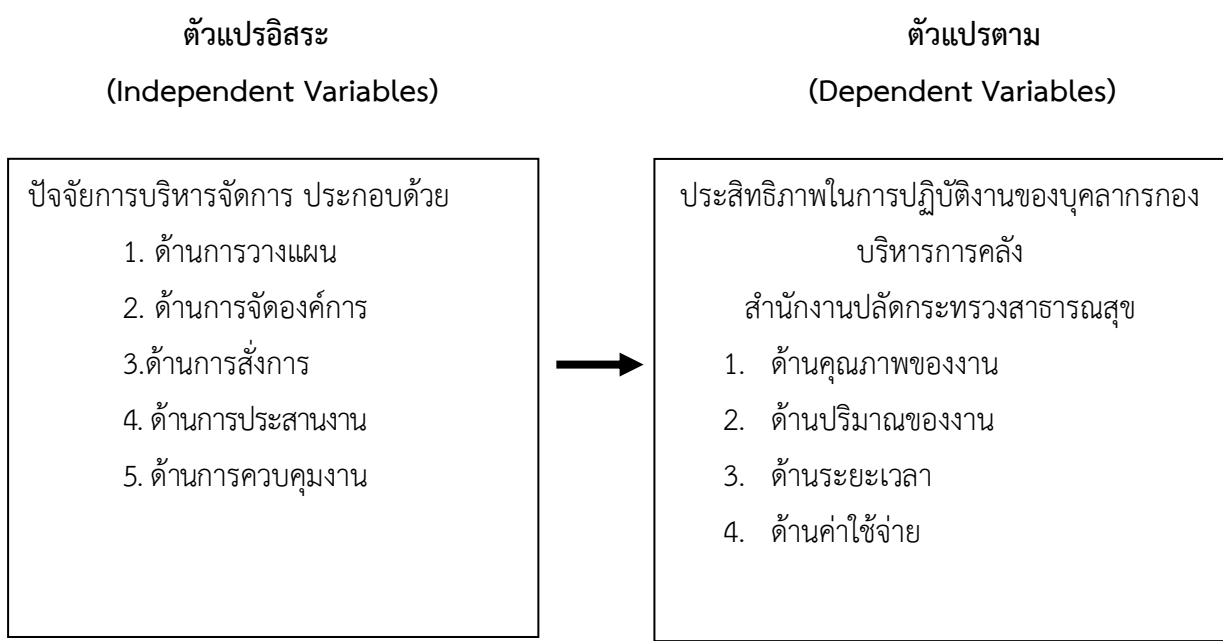
3. การสั่งการ (Commanding) หมายถึงการสั่งงานต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วยตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และไปสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว

จากการศึกษาทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 5 นั้น เป็นหัวใจของการบริหารจัดการองค์การ ตามที่ Henri Fayol ได้สรุปทฤษฎีไว้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้ มาสร้างเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยนำองค์ประกอบทั้ง 5 คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน มาประยุกต์ใช้ให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีความเห็นว่าปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**กรอบแนวความคิดในการวิจัย**



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อนำมาวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ และเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ในส่วนของปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุมงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่าย

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมีวิธีการดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 12 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 23 เมษายน 2564 จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากหนังสือ วารสาร บทความวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยในเรื่องที่ใกล้เคียงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยของผู้วิจัย

## การประมวลผลข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผล โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลตัวแปรมาแปลงรหัส (Coding) เพื่อกอกรอกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) หรือค่า  $r$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี อยู่ที่ร้อยละ 44 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 38

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการควบคุมงาน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.50) ด้านการสั่งการ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.53) ด้านการวางแผน ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.52) ด้านการประสานงาน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.54) และด้านการจัดองค์การ ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ในส่วนของผู้ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.61) ด้านค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.61) ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.51) และด้านปริมาณของงาน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $Adj R^2$  เท่ากับ 0.536 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 53.60 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการ



วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยการบริหารจัดการ	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	Coefficients		Coefficients		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta	t			
ค่าคงที่	1.036	0.342		3.029	0.003		
ด้านการวางแผน (X <sub>1</sub> )	0.164	0.104	0.161	1.580	0.117	0.449	2.228
ด้านการจัดองค์การ (X <sub>2</sub> )	0.250	0.110	0.233	2.281	0.025*	0.448	2.234
ด้านการสั่งการ (X <sub>3</sub> )	0.530	0.140	0.532	3.781	0.000*	0.237	4.224
ด้านการประสานงาน (X <sub>4</sub> )	0.200	0.112	0.206	1.778	0.079	0.349	2.862
ด้านการควบคุมงาน (X <sub>5</sub> )	0.101	0.115	0.096	0.876	0.383	0.393	2.542

R = 0.748, R<sup>2</sup> = 0.560, Adj R<sup>2</sup> = 0.536, Durbin-Watson = 1.488

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	สถิติ	ค่า Coefficients	ผลการทดสอบ
ด้านการวางแผน	MRA	0.164	ไม่สอดคล้อง
ด้านการจัดองค์การ	MRA	0.250*	สอดคล้อง
ด้านการสั่งการ	MRA	0.530*	สอดคล้อง
ด้านการประสานงาน	MRA	0.200	ไม่สอดคล้อง
ด้านการควบคุมงาน	MRA	0.101	ไม่สอดคล้อง

จากการศึกษาในครั้งนี้ สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนอีก 3 ด้าน คือด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุมงาน ผลจากการวิเคราะห์ทำให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการคลัง สำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวกแสดงว่า ถ้ากองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยการบริหารจัดการยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $Adj R^2$  เท่ากับ 0.536 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 53.60 และพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 2 ที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปแต่ละด้านโดยเรียงจากค่ามากที่สุด ได้ดังนี้

ด้านการสั่งการ ( $B= 0.530$  ,  $Sig. =0.000^*$ ) มีค่ามากที่สุด จึงเป็นปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในทิศทางเดียวกัน ด้านการสั่งการ อธิบายได้ว่า การมีสายบังคับบัญชา ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการที่ชัดเจน เพราะการทำงานห้มมากต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นมีคนคอยควบคุมสั่งการ ดูแลพร้อม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด การสั่งการที่ดีจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงทีผู้ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วยสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการจัดองค์การ ( $B= 0.250$ ,  $Sig. = 0.025^*$ ) มีค่าอันดับรองลงมา เป็นปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในทิศทางเดียวกัน อธิบายได้ว่าเนื่องจากจัดองค์การที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคนให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกระบวนกรรวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์การ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือปัจจัยการบริหารจัดการ จากการศึกษาความ

คิดเห็นของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญ กับด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการจัดองค์การ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งควรมีจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการสั่งการ ควรปรับปรุงคำสั่งการมอบอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพราะอาจทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### **ข้อเสนอแนะการวิจัยในต่อไป**

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำการศึกษาความคิดเห็นบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ในส่วนของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ควรรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่น ๆ หรือทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความคาดหวัง ปัจจัยความพึงพอใจ ปัจจัยแรงจูงใจ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กวิณนาฏ นันทโกวัฒน์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทินบู ดีไซน์ จำกัด อำเภอเมืองจังหวัด นครราชสีมา. คั่นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- กิตติคุณ ลาภเบญจพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานบัญชีเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (ออนไลน์) สืบค้นจาก.  
<http://finance.moph.go.th/finance> (วันที่สืบค้น 1 เมษายน 2564).
- ชมมารี รักรัชชูชีพ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปปี้ล กรุ๊ป.
- จิตราพรรณ ภัทรพลกุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงาน : กรณีศึกษาฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท เค็งหงส์ทอง จำกัด. คั่นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. ราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 1.  
กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, 2546.
- ไพศาล คำแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพ ชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ว่าที่ร้อยตรีอัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร. คั่นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิยะดา ขาวมี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในส่วนราชการภูมิภาคระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัด กระทรวงมหาดไทย. กาคั่นคว้า อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัลลี พุทโสม. (2550). ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่. สระบุรี : ฮอบบิทส์ พรินท์ติ้ง.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2556) ค่านิยมของการบริหารงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). รัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : ธรรมมถการพิมพ์.
- อังค์วรา สารลิก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของธนาคาร บริษัท เค.พี.ที. พาราวิวด์ จำกัด อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. คั่นคว้า อิสระ บช.บ. (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Good, Carter V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book

Henri Fayol. (1916). General and industrial management. London: Sir Isaac Pitman and Son.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Tada Ratchagit (2020) ทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC และหลักการจัดการองค์กรสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Henri Fayol (ออนไลน์) สืบค้นจาก [www.th.hrnote.asia](http://www.th.hrnote.asia) (วันที่สืบค้น 1 เมษายน 2564)