

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

Factors Affecting the Work Efficiency of Accounting Executives in the Treasury Department

กรกมล นิ่มแสง¹, พิธาน แสนภักดี^{2*} และ ปฐมพงศ์ กุกแก้ว³

Received: November 22, 2024. Revised: February 26, 2025. Accepted:
March 23, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ 2) ศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ จำนวน 106 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 2) ปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม และด้านสารสนเทศและ

^{1,2,3} หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

*corresponding Email: pitan.s@rmutsb.ac.th

การสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัด กรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การควบคุมภายใน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมธนารักษ์

Abstract

This research article aims to: 1) study the motivational factors affecting the work performance efficiency of accounting executives in the Treasury Department and 2) examine the internal control factors affecting the work performance efficiency of accounting executives in the Treasury Department. The population for this study consisted of 106 accounting executives in the Treasury Department. This study employed a quantitative research methodology, collecting data through questionnaires approved for human ethics compliance. The statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) motivational factors related to task achievement, recognition, responsibility, and career advancement significantly influenced the work performance efficiency of accounting executives in the Treasury Department at a significance level of 0.05; and 2) internal control factors, including the control environment, risk assessment, control activities, and information and communication, significantly affected the work performance efficiency of accounting executives in the Treasury Department at a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Motivation to work, internal control, work efficiency, Treasury Department

บทนำ

การบริหารจัดการในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายมีความท้าทายมากขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในโลกที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานและกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จ และเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับโครงสร้างองค์กร การ

เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงต้องใช้ศักยภาพของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ธีรพล กาญจนากาศ และคณะ, 2566) ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน แม้องค์กรจะมีทุนและเทคโนโลยีที่ดี แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ยุพาพร จันทร และคณะ, 2564) การทำงานที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผลและทำงานให้เร็วขึ้น การวัดประสิทธิภาพสามารถทำได้จากคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายของงาน (ณัชชา ใจตรง, 2566)

ในปัจจุบันระบบราชการกำลังปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ ลดความซ้ำซ้อน และประหยัดงบประมาณ การกระตุ้นและตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและการยอมรับจากบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีในการทำงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจ สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีในขณะที่บุคลากรที่ขาดแรงจูงใจจะทำงานได้ไม่เต็มที่ และขาดความกระตือรือร้น (วารุณี ฤทธิขจร และกุลสุมา คำพิทักษ์, 2566) ดังนั้น การประเมินผลงานบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยหัวหน้างานต้องมีบทบาทในการประเมินอย่างเป็นธรรม (Yeti Kuswati, 2020) นอกจากนี้ ระบบการควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยต้องออกแบบระบบการควบคุมที่เหมาะสมและมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงจุดอ่อนและสามารถปรับปรุงการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2567) องค์กรที่มีความเสี่ยงสูงต้องมีการควบคุมที่ใกล้ชิดเพื่อหลีกเลี่ยงผลเสียและทุจริต ต้องพัฒนาระบบควบคุมภายในให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เช่น การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและรายงานบัญชี ซึ่งช่วยในการปกป้องทรัพย์สิน เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายของฝ่ายบริหาร (แก้วทิพย์ วงษ์ไทยผดุง, 2563) โดยการมีโครงสร้างการควบคุมภายในที่เข้มแข็งตามมาตรฐานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันการทุจริตและการล่มสลายขององค์กร (Edwin Kipchirchir Kemboi, 2016)

กรมธนารักษ์มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบ โดยเน้นสมรรถนะและความเป็นธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้รองรับภารกิจและการเป็นองค์กรดิจิทัล พร้อมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการควบคุมภายใน โดยมีกลุ่มตรวจสอบภายในที่ดูแลการบริหารความเสี่ยงและความเพียงพอของการควบคุมภายในตามมาตรฐานของ COSO ซึ่งช่วยให้การใช้ทรัพยากรของรัฐมีประสิทธิภาพ (กรมธนารักษ์, 2566) อย่างไรก็ตามการตรวจสอบพบปัญหาด้านบัญชี เช่น การอนุมัติรายการ การกระทบยอดบัญชี

และการแบ่งแยกหน้าที่ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยในหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงกรมธนารักษ์เอง โดยลักษณะของปัญหาเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานที่ซับซ้อน ความไม่เพียงพอของระบบควบคุมภายใน และการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่พบได้ทั่วไปในระบบการเงินการคลังของหน่วยงานรัฐ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ปัญหาด้านบัญชีในกรมธนารักษ์ จึงถือว่าไม่ได้เป็นกรณีเฉพาะ แต่เป็นปัญหาที่พบได้บ่อยในหน่วยงานรัฐ ซึ่งสะท้อนถึง ความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบควบคุมภายใน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยการจูงใจ (Herzberg) และการควบคุมภายใน (COSO) มาเป็นกรอบทฤษฎีหลัก เพื่อหาวิธีการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานต่างๆ ทั้งในแง่ของการจัดการทรัพยากรและระบบการควบคุมภายใน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิด ทฤษฎี และสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือแรงผลักดันให้บุคคลที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ Herberg (1959) ได้ระบุองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน คือ การใช้ความรู้และความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมาย สร้างความภูมิใจในความสำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานพิเศษ
3. ความรับผิดชอบต่องาน คือ การได้รับมอบหมายงานสำคัญที่สามารถแสดงความสามารถและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน
4. ลักษณะของงานที่ทำ คือ งานที่ท้าทาย มีคุณค่า สำคัญ และสอดคล้องกับความสามารถและความต้องการ

5.ความก้าวหน้าในการทำงาน คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน การศึกษาต่อ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่นในการทำงาน

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ทุกคนในองค์กรร่วมกันดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (เบญญาภา วงศ์ทองแก้ว และพรณทิพย์ อย่างกลิ่น, 2566) โดย COSO 2013 ได้เสริมความชัดเจนในแนวทางการควบคุมภายในเพื่อการจัดทำรายงานทางการเงินและรายงานที่ไม่ใช่งบการเงิน โดยยังคงองค์ประกอบหลัก 5 ด้านดั้งเดิม พร้อมกับการปรับปรุงบางส่วนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน สำหรับหน่วยงานภาครัฐไทย, มาตรฐานการควบคุมภายในของ COSO 2013 ได้ถูกนำมาใช้ในพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.สภาพแวดล้อมการควบคุม คือ การกำหนดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงเพื่อสร้างความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2.การประเมินความเสี่ยง คือ การกำหนดเกณฑ์ความเสี่ยงที่ยอมรับได้และการปรับตัวตามสภาพความเสี่ยง

3.กิจกรรมการควบคุม คือ การกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่สามารถทบทวนได้เพื่อให้การควบคุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์

4.สารสนเทศและการสื่อสาร คือ การไหลของข้อมูลจากคณะกรรมการถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

5.การติดตามและประเมินผล คือ การติดตามและประเมินผลเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์และลดความเสี่ยงที่เกิดขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานให้ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองความต้องการของลูกค้า Peterson and Plowman (1953) แบ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานต้องมีคุณภาพสูง สอดคล้องกับมาตรฐานและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

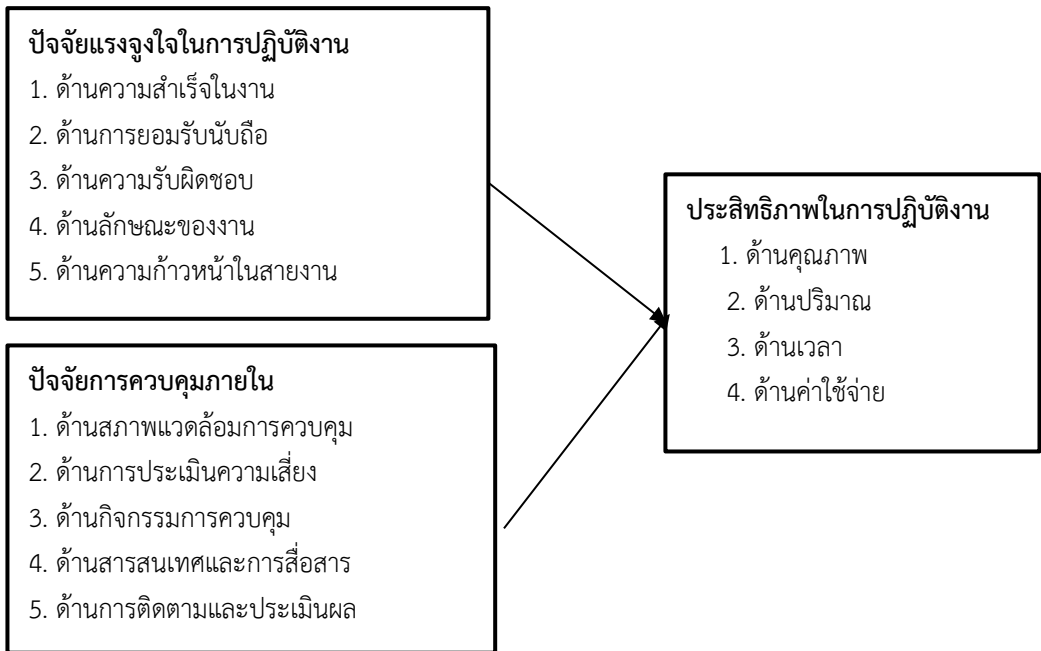
2.ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการวางแผนและกำหนดเวลาให้เหมาะสม

3.เวลา (Time) คือ ใช้เวลาน้อยในการทำงาน และสามารถส่งมอบงานตามกำหนด

4.ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ควบคุมต้นทุนให้เหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการควบคุมภายในส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์สังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และบทความทาง

วิชาการ เพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) และใช้ในการพัฒนาแบบสอบถาม โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ที่มีตำแหน่งระดับบริหารขั้นต้นขึ้นไป จากสภานกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 106 ราย (กรมธนารักษ์, 2566) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ใช่หรือไม่ ถ้าใช่ จะสามารถตอบแบบสอบถามต่อไปได้ แต่หากไม่ใช่จะไม่สามารถตอบแบบสอบถามต่อไปได้ การวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมในคนที่เป็นามาตรฐานสากล จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ หมายเลข IRB-RUS-2567-065 เมื่อผ่านการรับรองแล้วจึงดำเนินการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมวิจัยจะเสนอการวิจัยในภาพรวม และทำลายข้อมูลภายหลังจากผลการวิจัยมีการเผยแพร่ตีพิมพ์แล้ว

กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) มีลักษณะโครงสร้างเป็นคำถามปลายปิดที่มีคำตอบให้เลือก และคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถระบุคำตอบและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยแบบสอบถามมี 6 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบตอบตัวเลือกเดียวจากหลายตัวเลือก (Multiple-choice scale) ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามแบบตัวเลือกทำรายการ (Checklist) และในส่วนของ 3-5 มีลักษณะคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้แบบ 5 ระดับ Likert's Scale (กลัยานิชัยบัญชา, 2560) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีจำนวน 18 ข้อคำถาม ปัจจัยด้านการควบคุมภายใน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผล มีจำนวน 15 ข้อ

คำถาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีจำนวน 12 ข้อคำถามและตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้การมุ่งเน้นการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) หรือความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินค่าสถิติดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence, IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 ซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามดังกล่าวสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ออกจากแบบสอบถาม เนื่องจากคำถามไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติเหมือนประชากรทุกประการแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ซึ่งการทดสอบความเชื่อมั่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาร์คอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.95 แสดงว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form และส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ให้กับผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวนทั้งสิ้น 106 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กันยายน-ตุลาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ พบว่าผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 83.00 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีสถานะเป็นข้าราชการทั้งหมด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปีมากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 และส่วนใหญ่เป็นผู้อำนวยการส่วน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในสกุลเงินดิจิทัลของนักลงทุนไทย โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนในสกุลเงินดิจิทัลของนักลงทุนไทย เพื่อความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป จึงต้องมีการพิจารณาจากค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 0.80 (Steven, 1996) นอกจากนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเป็นอิสระของตัวแปร (Multicollinearity) ด้วยการหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยที่ค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.10 – 1.00 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2560) ในการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity

ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.46 – 0.59 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 (Steven, 1996) มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.54 – 0.66 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.10 – 1.00 และมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.51 – 1.84 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2560) จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาด		
	การถดถอย	เคลื่อนมาตรฐาน		
	(b)	β S.E.		
ค่าคงที่ (a)	0.511	-	0.324	1.577 0.118
ด้านความสำเร็จของงาน	0.749	0.562	0.145	5.180 0.000**
ด้านการยอมรับนับถือ	0.295	- 0.236	0.109	- 2.718 0.008**
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.117	0.094	0.141	0.833 0.407
ด้านความรับผิดชอบต่องาน	0.455	0.352	0.110	4.117 0.000**
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.198	0.182	0.070	2.8300 0.006**
R = 0.875, R ² = 0.766, Adjusted R ² = 0.754, Estimated S.E. = 0.40185				

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน(Sig=0.000**) ด้านการยอมรับนับถือ(Sig=0.008**) ด้านความรับผิดชอบต่องาน(Sig=0.000**) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน(Sig=0.006**) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ด้านลักษณะของงานที่ทำ(Sig=0.407)ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ได้ร้อยละ 76.60 ซึ่งพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.766

และหากพิจารณาจากค่า beta (β) ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน โดยค่า beta (β) ของตัวแปรอิสระใดที่มีค่ามาก ซึ่งไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากกว่า โดยเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่า beta (β) เท่ากับ 0.562 แสดงให้เห็นว่า ด้านความสำเร็จของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.562 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ

ต่องาน มีค่า beta (β) เท่ากับ 0.352 แสดงให้เห็นว่า ด้านความรับผิดชอบต่องาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.352 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า beta (β) เท่ากับ 0.236 แสดงให้เห็นว่า ด้านการยอมรับนับถือ ลดลง 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง 0.236 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามกัน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า beta (β) เท่ากับ 0.182 แสดงให้เห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.182 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 0.562 (\text{ด้านความสำเร็จของงาน}) + 0.352 (\text{ด้านความรับผิดชอบต่องาน}) - 0.236 (\text{ด้านการได้การยอมรับนับถือ}) + 0.182 (\text{ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน})$$

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

ปัจจัยการควบคุมภายใน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน	มาตรฐาน		
(b)	β	S.E.			
ค่าคงที่ (a)	2.974	-	0.401	7.408	0.000**
ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม	1.155	1.021	0.169	6.831	0.000**
ด้านการประเมินความเสี่ยง	-0.848	-0.805	0.201	-4.216	0.000**
ด้านกิจกรรมการควบคุม	0.593	0.509	0.171	3.457	0.001**
ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร	-0.401	-0.395	0.149	-2.693	0.008**
ด้านการติดตามและประเมินผล	0.226	0.216	0.169	1.364	0.176
R = 0.692, R ² = 0.479, Adjusted R ² = 0.453, Estimated S.E. = 0.59919					

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม(Sig=0.000**) ด้านการประเมินความเสี่ยง (Sig=0.000**) ด้านกิจกรรมการควบคุม(Sig=0.001**) และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร(Sig=0.008**) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ด้านการติดตามและประเมินผล(Sig=0.176) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ โดยตัวแปรอิสระร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ได้ร้อยละ 45.30 ซึ่งพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.453

และหากพิจารณาจากค่า beta (β) ซึ่งแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน โดยค่า beta (β) ของตัวแปรอิสระใดที่มีค่ามาก ซึ่งไม่คำนึงถึงเครื่องหมาย แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากกว่า โดยเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์มากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม โดยมีค่า beta (β) เท่ากับ 1.012 แสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1.01 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาคือ ด้านการประเมินความเสี่ยง มีค่า beta (β) เท่ากับ 0.805 แสดงให้เห็นว่า ด้านการประเมินความเสี่ยงลดลง 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง -0.805 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามกัน ด้านกิจกรรมการควบคุม มีค่า beta (β) เท่ากับ 0.509 แสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.509 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่า beta (β) เท่ากับ 0.395 แสดงให้เห็นว่า ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ลดลง 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง -0.395 หน่วย โดยมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามกันตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z = 1.021 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม}) - 0.805 (\text{ด้านการประเมินความเสี่ยง}) + 0.509 (\text{ด้านกิจกรรมการควบคุม}) - 0.395 (\text{ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบริหาร ด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกรมธนารักษ์สามารถบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ซึ่งสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในบริการ ความสำเร็จนี้สะท้อนถึงการจัดการทรัพยากรและการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด รวมถึงการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้สูงขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับความท้าทายในยุคปัจจุบันได้ดี และยังปรากฏในผลการศึกษาของอิทธิพล กาญจนากาศ และคณะ (2566) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05.

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ส่งผลในทิศทางลบ เนื่องจากยังมีการยอมรับนับถือมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารด้านบัญชีลดลง เพราะผู้บริหารด้านบัญชีอาจขาดการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารด้านบัญชีขาดมุมมองที่หลากหลายและไม่ยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ส่งผลให้การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ประเด็นนี้ยังไม่พบกับการศึกษาของ พัฒน์ภูมิ ภูวัฒนวิชัย และคณะ (2565) พบว่าการมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ยังทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของกรมธนารักษ์มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและข้อกำหนดที่ตั้งไว้ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือจากประชาชน โดยทำให้ประชาชนมั่นใจในความโปร่งใสและความรับผิดชอบของกรมธนารักษ์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวารุณี ฤทธิขจร และกฤษฎา คำพิทักษ์ (2566) พบว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ทักษะและความรู้ในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงยอมเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกรมธนารักษ์มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ความสามารถ และความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นและทักษะที่เหมาะสมจะได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งช่วยพัฒนาบุคลากรและเป็นแรงจูงใจให้มุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผล

การศึกษาของมลิวรรณ ชาจันโท และคณะ (2566) พบว่า การประเมินผลการทำงานตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนและยุติธรรม ส่งเสริมความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในองค์กร

2.ปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

เนื่องจากกรมธนารักษ์มีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดี ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ มีมาตรการที่ชัดเจนในการตรวจสอบและประเมินผล ทำให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และระบบการควบคุมภายในที่ดีช่วยลดความเสี่ยงจากการทุจริตหรือการดำเนินการที่ไม่เหมาะสม การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบและโปร่งใสในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานในองค์กรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นนี้ยังพบในงานวิจัยของสาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต (2564) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ภายในองค์กร

ปัจจัยการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ส่งผลในทิศทางลบ เนื่องจากการมีการควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยงมากเกินไปจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชีลดลง เพราะอาจทำให้เกิดความซับซ้อนในการตัดสินใจและเพิ่มขั้นตอนที่ต้องดำเนินการ ทำให้การทำงานช้าลงและขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ไม่ปรากฏในการศึกษาของสาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต (2564) ที่กล่าวว่า การประเมินความเสี่ยงช่วยให้องค์กรบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบจากความเสียหาย และเสริมสร้างความพร้อมในการดำเนินงาน

ปัจจัยการควบคุมภายในด้านกิจกรรมการควบคุม มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีมาตรฐานได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบภายใน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนด การตรวจสอบที่สม่ำเสมอสามารถระบุข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดผลกระทบต่องค์กรได้อย่างทันท่วงที ซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิภากร เสาธงไชยคง (2565) ในการศึกษากรอบ COSO 2013 พบว่า กิจกรรมการควบคุมช่วยให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและวิธีการทำงานที่กำหนด โดยการดำเนินการต้องเป็นไปอย่าง

ถูกต้องและในเวลาที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่กำหนด

ปัจจัยการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ส่งผลในทิศทางลบ เนื่องจากการควบคุมภายในด้านสารสนเทศและการสื่อสารมากเกินไปจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชีลดลง เพราะอาจเกิดความซับซ้อนและการทำงานที่ซ้ำลงจากขั้นตอนการตรวจสอบและรายงานที่มากเกินไป ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงานและเสียเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิกังอร เสารังไชยคง (2565) พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและข้อมูลที่มีคุณภาพมีความสำคัญมาตรฐานที่กำหนด

องค์ความรู้ใหม่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ และปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ดังนั้นกรมธนารักษ์ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม ด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ ซึ่งเป็นวิธีการควบคุมภายในตามหลัก COSO 2013 ดังนั้นกรมธนารักษ์

ควรมีการประเมินผลการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถระบุปัญหาหรือจุดบกพร่องได้ทันทีและดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ควรนำผลดังกล่าวไปทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การทำการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก (In – Depth Interview) เพื่อหามุมมองและแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมที่สุด

2. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเพียงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบัญชี สังกัดกรมธนารักษ์ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนเพิ่มเติม โดยอาจจะกำหนดเส้นทางการระหว่างตัวแปรในรูปแบบอื่น เช่น การกำหนดตัวแปรคั่นกลาง (Moderator Variable) ในงานวิจัย และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2567). **มาตรการควบคุมภายใน**. เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2567 จาก

<https://www.audit.go.th/sites/default/files/downloads/99-2.pdf>

สาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต. (2564). อิทธิพลของกระบวนการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชีและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 27(4), 155-169.

วิภากร เสาธงไชยคง. (2565). **การควบคุมภายในตามกรอบ COSO 2013 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง:**

กรณีศึกษา บริษัท AAA จำกัด [สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วารุณี ฤทธิจร และกุสุมา ดาพิทักษ์. (2566). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี. **วารสารวิทยาการจัดการ**, 5(1), 46-58.

- ยุพาพร จันทร์, ชีรวัดร์ ภูระธีรานรัตน์ และอุบลวรรณ สุวรรณภูสีที. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. **วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ**, 5(2), 16-30.
- มลิวรรณ ชาจันโท, กิตติมา จิงสุวดี และนลินี ทองประเสริฐ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. **วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**, 10(2), 215-230.
- พัฒนภูมิ ภู่วฒนวนิชย์, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง และมยุรี รัตนเสริมพง. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(9), 15-32.
- เบญญาภา วงศ์ทองแก้ว และพรณทิพย์ อย่างกลั่น. (2566). การควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของโคโซ (COSO) และการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของรัฐในภาคเหนือตอนล่าง. **วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**, 7(4), 188-197.
- ธีรพล กาญจนากาศ, ณฐนนท ทวีสิน, สุนิตดา เทศนิยม, และสิทธิชัย สมวงษ์. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์สมุทร จังหวัดชัยภูมิ. **วารสาร Procedia of Multidisciplinary Research**, 1(10), 1-12.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน: กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- แก้วทิพย์ วงษ์ไทยผดุง. (2563). อิทธิพลของการควบคุมภายในและการตรวจสอบทางการเงินและภาษีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ [สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กรมธนารักษ์. (2566). แผนงานยุทธศาสตร์ ปี 2566. เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2567 จาก <https://dep-audit.treasury.go.th/th/strategic/>
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. John Wiley.

- Kemboi, E. K. (2016). **Effect of internal controls on operational efficiency of SACCOs registered by the SACCO Society Regulatory Authority in Nairobi County.** University of Nairobi.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. **Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 3(2), 995–1002.**
- Peterson, & Plowman, E. G. (1989). **Business organization and management.** Richard D. Irwin.
- Steven, J. (1996). **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences.** 3rd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.