

## บทความการวิจัย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน  
ทหารบก สตน.ทบ.

EFFICIENCY IN OPERATIONS OF MILITARY OFFICIALS UNDER THE ARMY  
INTERNAL AUDIT OFFICE, AIAO

ร้อยโท วิวัฒน์ จันทร์รัตน์  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. จำนวน 200 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานอย่างง่ายด้วยสถิติ T-test , F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 30 – 39 ปี สถานภาพโสด ระดับตำแหน่ง ร.ต. - ร.อ. ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนส่วนใหญ่คือ 15,001 - 25,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และหน่วยงานที่สังกัดคือกองตรวจสอบภายในที่ 5

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. พบว่า ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการทหาร, สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the operational efficiency of military officials under the Internal Audit Office of the Army. The information was gathered from 200 military officers working for the Royal Thai Army's Internal Audit Office. Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation, while simple hypotheses were tested with T-test, F-test, and one-way ANOVA.

The results showed that.

1. Most respondents were male, aged 30-39 years old, single, lieutenant colonel level-captain's degree level, with most salaries ranging from 15,001 to 25,000 baht, and having worked for the Internal Audit Division for 11–15 years. 2. In evaluating military officials' efficiency in working under the Office of Internal Audit, Royal Thai Army, it was discovered that the quality of work, time, and quantity of work were all at a high level. The expenses are moderate.

3. The results of the hypothesis test showed that for different personal factors in terms of gender, age, marital status, positions, education level, and salary, there was no statistically significant difference in the operational efficiency of military officials under the Internal Audit Office of the Royal Thai Army at the 0.05 level, and the different lengths of the working year in duties affected the efficiency in performing duties of military officials under the Internal Audit Office of the Royal Thai Army, with the difference being statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Operating Efficiency, Military officer, Army Internal Audit Office

## ภูมิหลัง

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัว โดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาแล้วจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็จะมี ความเจริญก้าวหน้าไปด้วย การทำงานให้หน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ เอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนา

ประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Thailand industry, 2016) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สำคัญอีกอย่างคือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรที่มีความสำคัญในการทำให้งานมีประสิทธิภาพก็คือทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กร เป็นเรื่องที่สำคัญแต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากกว่า แต่ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรด้วยว่าให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและถือว่าเป็นการลงทุนที่ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุดในแต่ละองค์กร ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณค่านั้นต้องมึลักษณะที่อาจกล่าวได้คือ มีองค์ความรู้ มีทักษะหรือความชำนาญ และมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่าขององค์กร (วิเชียร วิทยอุดม, 2550)

ประสิทธิภาพเป็นการวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพจึงเป็นการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมกับผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2554) ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับคือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดย ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมี การวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้อง ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson and Plowman, 1989)

เพราะฉะนั้นการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงาน ตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. จึงมุ่งเน้นให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยใน การปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสำนักงาน ตรวจสอบ ภายในทหารบก สตน.ทบ. เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน รวมทั้งเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงาน ตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. จำนวน 246 นาย

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปลายปิดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงาน จำนวน 4 ด้าน 29 ข้อ ประกอบด้วยด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยแบบสอบถามใช้วัดการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

### เกณฑ์การให้คะแนน

หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนในการตอบแบบสอบถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามความคิดเห็นในแต่ละข้อ โดยมีการกำหนดน้ำหนัก หรือค่าของคะแนนในแบบสอบถามดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลความหมายข้อมูล ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวแนวคิดทฤษฎีเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ.
2. กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวคิดโดยศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ.
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายโดยครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดที่กำหนด

## สรุปผล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ โสด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รองลงมาสถานภาพสมรสจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5, ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่คือ ร.ต. - ร.อ. จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือ จ.ส.ต. - จ.ส.อ. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5, ส.ต. - ส.อ. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5, ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4, รองลงมาคืออนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7, เงินเดือนส่วนใหญ่คือ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ 25,001 - 35,000 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ 11 - 15 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0, รองลงมาคือ 6 - 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5, หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่คือกองตรวจสอบภายในที่ 5 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0, รองลงมาคือกองตรวจสอบภายในที่ 2 จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. ด้านคุณภาพงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มี ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.239 ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.26 - 3.43 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เห็นด้วยมากอันดับหนึ่งคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.451) เห็นด้วยมากรองลงมาคือ ท่านมีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงาน

มากขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.637), ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.530), ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.375), หน่วยงานผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.539), ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ทำให้การทำงานของเรามีคุณภาพถูกต้องแม่นยำ ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.495), ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.482), และเห็นด้วยปานกลางคือท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.517)

2. ด้านปริมาณงานในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.351) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16 - 3.12 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นด้วยมากอันดับหนึ่งคือ ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ได้อย่างดี ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.710), งานที่ท่านปฏิบัติ สำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.589), ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.968), ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.869) และระดับความคิดเห็นปานกลางคือสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. มีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ได้รับ ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.929), จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = 0.829) และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.12$ , S.D. = 0.975)

3. ด้านเวลาในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.293) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.18 - 3.53 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นด้วยมากอันดับหนึ่งคือ ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ทำให้การทำงานของเรามีความรวดเร็วมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.681), เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดีไม่มีความผิดพลาด ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.666), เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำ มีความเป็นปัจจุบัน

และทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.628), ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.678), ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน. ทบ. กำหนด ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.975) และการบริหารจัดการภายในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ทำให้การทำงานของ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.820)

4. ด้านค่าใช้จ่ายในภาพรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.228) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.03 - 2.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นด้วยมากอันดับหนึ่งคือ วัสดุที่ใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.475), ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.626), ท่านใช้ทรัพยากรของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. เช่นบุคลากรวัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.809), ภายใต้ทรัพยากรของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้นท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 0.708), ภายใต้งบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ที่มีอยู่อย่างจำกัดท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.617), และระดับความคิดเห็นปานกลางคือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. เช่นบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 0.558), ท่านใช้งบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. อย่างประหยัด ( $\bar{X} = 2.62$ , S.D. = 0.623) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ท่านสามารถใช้งบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ใน ( $\bar{X} = 2.62$ , S.D. = 0.631)

และภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.154) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02 - 3.43 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.239), ด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.293), ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.351) และด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.228)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1. ลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.834 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.565 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามอายุเป็นรายด้าน พบว่าด้านเวลา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023\* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1 แสดงว่าอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.721 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับตำแหน่ง พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.325 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 สรุปว่าระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. จำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายด้าน พบว่าด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028\* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H0 และยอมรับสมมติฐาน H1



## อภิปรายผล

1. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากแสดงว่าข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ มีการกำหนดแผนงานโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหารซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ.

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

1.1 ด้านคุณภาพงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. เป็นสำนักงานที่หน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน โดยอิสระเพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุมและบริหารทรัพยากรตามความมุ่งหมายของกองทัพบกมีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ จึงต้องปฏิบัติงานทุกด้านให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะผลการปฏิบัติงานต้องมีความประณีต เรียบร้อยและมีความบกพร่องน้อยหรือแทบไม่มีเลย นำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม และผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้ และปัญหาการทำงานด้านคุณภาพงาน คือการลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากปริมาณงานในแต่ละวันค่อนข้างมากทำให้การลดขั้นตอนการทำงานไม่สามารถทำให้มีคุณภาพได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพว่า คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ ตรีชั้น (2563) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า (1)ผลการวิจัยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า (ก) ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน พบว่าข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนมากเพิ่งบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบทำให้คุณภาพของงาน หรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างมาก ทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมักมีกฎหมายระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด

1.2 ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. สามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ได้อย่างดี, งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด และปัญหาการทำงานด้านปริมาณงาน คือจำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความไม่เหมาะสมเนื่องจากจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มากในแต่ละวัน และเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดย ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณ ตรีชั้น. (2563) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิจัยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2558) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า (ข) ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณของงาน พบว่าปริมาณงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่โดยภารกิจงานที่มีมากนั้น มีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่งผลให้งานมีล้นมือเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

1.3 ด้านเวลา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากขึ้น เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงานสามารถทำงานได้อย่างดีไม่มีความผิดพลาด ข้อมูลที่ทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน. ทบ. กำหนด และการบริหารจัดการภายในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ทำให้การทำงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพว่า เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ ตรีชั้น (2563) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า (1)ผลการวิจัยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก มีวิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ใช้ทรัพยากรของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. เช่นบุคลากรวัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด ภายใต้ทรัพยากรของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ และภายใต้งบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. ที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ และปัญหาการทำงานด้านค่าใช้จ่ายคือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. สามารถใช้ทรัพยากร และงบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. เช่นบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ในปริมาณที่น้อยที่สุด อย่างประหยัด เนื่องจากงบประมาณด้านค่าใช้จ่าย ทรัพยากร และงบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. น้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ทำให้การปฏิบัติงานในบางครั้งอาจแล้วเสร็จไม่ทันเวลา และคุณภาพของงานไม่สมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953)

ได้กล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพว่า ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้อง ลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของ ค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่าง ประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ อุทุม. (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผลการวิจัยพบว่า (ง)ปัญหาและอุปสรรคด้าน ค่าใช้จ่าย พบว่างบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้วได้รับในการดำเนินโครงการต่างๆ มีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับอีกทั้ง การตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัด สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ.

เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن. ทบ. ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ คำชฌู. (2561) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23 ที่มี ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23 ไม่ต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สدن.ทบ. ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติภาส ชนะจิตต์. (2559) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ” ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ในขณะที่พนักงาน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ฉัตรไทย. (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ.ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย พบว่าข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลาด้านปริมาณงาน และส่วนที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ ด้านคุณภาพงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่าปัญหาในการทำงานคือข้อห้ามสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากปริมาณงานในแต่ละวันค่อนข้างมากทำให้การลดขั้นตอนการทำงานไม่สามารถทำให้มีคุณภาพได้ดีเท่าที่ควร ด้านปริมาณงาน พบว่าปัญหาในการทำงานคือจำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความไม่เหมาะสมเนื่องจากจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มากในแต่ละวัน และเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย พบว่าปัญหาการทำงานด้านค่าใช้จ่ายคือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. สามารถใช้ทรัพยากร และงบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. เช่นบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ในปริมาณที่น้อยที่สุด และประหยัดที่สุด เนื่องจากงบประมาณด้านค่าใช้จ่าย ทรัพยากร และงบประมาณของสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. น้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ทำให้การปฏิบัติงานในบางครั้งอาจแล้วเสร็จไม่ทันเวลา และคุณภาพของงานไม่สมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากทั้ง 4 ด้าน ควรมีการเพิ่มจำนวนข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก สตน.ทบ. เพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่มากขึ้นในแต่ละวัน และปฏิบัติงานทันเวลา