

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี

ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF FINANCIAL AND
ACCOUNTING OPERATIONS OF MILITARY AGENCY IN BANGKOK**

ร้อยโท ภัสนที นุ่มประเสริฐ

FIRST LIEUTENANT PATNATEE NUMPRASERT

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF FINANCIAL AND
ACCOUNTING OPERATIONS OF MILITARY AGENCY IN BANGKOK**

FIRST LIEUTENANT PATNATEE NUMPRASERT

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2017
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
การเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารใน
กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF
FINANCIAL AND ACCOUNTING OPERATIONS OF
MILITARY AGENCY IN BANGKOK

นักศึกษา

ร้อยโท ภัศณที นุ่มประเสริฐ รหัสประจำตัว 60501006

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัค)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

.....กรรมการ
(ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

ชื่อหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงิน และบัญชี ของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร
คำสำคัญ	ปัจจัยเชิงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นักการเงินบัญชีใน หน่วยงานทหาร
นักศึกษา	ร้อยโท ภัศณที นุ่มประเสริฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือหัวหน้าฝ่ายการเงินและนายทหารบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน ด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานนั้นใช้ (One-way ANOVA) และทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.0 หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีของหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยพบว่า มากที่สุดคือ คือด้านความสำเร็จรองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับประสิทธิภาพของ

การดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน รองลงมาคือด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและด้านความถูกต้องในงานตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านจิตใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้วิจัยซาบซึ้งถึงความทุ่มเทและความเอาใจใส่ของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ผู้สอนทุกท่านของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้มอบความรู้แก่ข้าพเจ้าจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาและครอบครัว นุ่มประเสริฐ ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษาและเป็นกำลังใจที่ดีให้แก่ข้าพเจ้าเสมอมา ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานที่ช่วยสนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา

ขอขอบคุณ ร้อยโทขวัญชัย ชมศิริ, นางสาวธัญวรินทร์ นาคสุรินทร์, นางสาวชนกนันท์ จันทร์พิลา และเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่น สาขาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและผู้ศึกษาค้นคว้าต่อไป อนึ่งหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยและขออน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ร้อยโททัศนทิ นุ่มประเสริฐ

กันยายน 2561

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	IX
บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานในการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3 วิธีการศึกษาและค้นคว้า	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการศึกษาและค้นคว้า	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
การวิเคราะห์ผลการศึกษา.....	50
การทดสอบสมมติฐาน.....	62
5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการศึกษา.....	82
อภิปรายผลการศึกษา.....	87
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา.....	91
ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก ก.....	96
ภาคผนวก ข.....	103
ภาคผนวก ค.....	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชี ในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร.....	39
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	51
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	51
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	52
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	52
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน..	53
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ.....	54
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ.....	55
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน.....	56
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในงาน.....	57
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม.....	58
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องในงาน.....	59
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน.....	60
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า.....	61
16 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและ บัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องในงานจำแนกตามเพศ.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามเพศ.....	63
18 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจำแนกตามเพศ....	63
19 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องจำแนกตามอายุ.....	64
20 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในงานจำแนกตามอายุ	65
21 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจำแนกตามอายุ....	65
22 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านระดับความถูกต้องในงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
23 การทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องในงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
24 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
25 การทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหาร ในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจําแนกตามระดับการศึกษา.....	68
27 การทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจําแนกตามระดับการศึกษา.....	69
28 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหาร ในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องในงานจําแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	70
29 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหาร ในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจําแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	70
30 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหาร ในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจําแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	71
31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน.....	72
32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน.....	73
33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า.....	75
34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	77

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิ ภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

ปัจจุบันการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างมุ่งดำเนินงานด้วยการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นบริการอย่างไม่หยุดนิ่ง และการลงทุนมากมายที่พร้อมจะทุ่มลงสู่สนามธุรกิจไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือองค์กรเอกชนล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง หลายๆ องค์กรพบว่าที่สำคัญมาจากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรที่สามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิค การดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก และเรียนรู้จากประสบการณ์ และจากการแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชลนิศา พรหมเผือก, 2554) หลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้มิได้อาศัยแค่เพียงบุคลากรที่เก่ง หรือเทคโนโลยี ทันสมัยแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลลัพธ์ให้งานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีคุณภาพ เรื่องของประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวแสดงความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานนั้น ประสิทธิภาพอาจไม่สามารถแสดงอยู่ในรูปแบบของตัวเลขได้ แต่สามารถแสดงในรูปแบบของต้นทุนการปฏิบัติงาน ท้นต่อการตัดสินใจ ความถูกต้อง และความมีคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับอีกหลายปัจจัย เช่น ความกดดัน ความร่วมมือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะวัดค่าได้จากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ โดยการกำหนดตัวชี้วัดสามารถแบ่งได้เป็นหลายระดับ ตั้งแต่ตัวชี้วัดระดับองค์กรตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคลโดยตัวชี้วัดระดับบุคคลจะหมายถึง สิ่งที่ใช้วัดผลการทำงานรายบุคคล ตาม

ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบหรือ ตามตำแหน่งงานที่ได้รับว่ามีประสิทธิภาพมากเพียงใด โดยที่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ ต้นทุนในการดำเนินงาน ระยะเวลาที่ให้บริการและคุณภาพของการบริการ (ภูยีน วงศ์หงษ์, 2550, หน้า 13-16)

ปัจจัยที่มีผลที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็เกิดขึ้นจากหลายสิ่งประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน วิธีดำเนินงาน การบริการงาน หรือ แรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้น ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์กรที่มีการบริหารงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารที่ต้องการเพิ่มปัจจัยที่ดีแก่การปฏิบัติงานของบุคคล ในองค์กรและเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานว่า ควรปฏิบัติงานในลักษณะใด โดยจะเน้นสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติเองด้วย อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถขององค์กร ในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (นางสมจิตร์ สุวรักษ์, 2554, หน้า 6-14)

ในอดีต ภาพของนักบัญชีคือบุคคลที่ไม่ค่อยมีสมาคมกับใคร และไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับใครมากนัก เพราะในการทำงานทั้งวันเคร่งเครียดกับการเดบิต เครดิตตัวเลข บางครั้งใช้เวลาทั้งวันเพื่อจะค้นหาตัวเลขที่ขาดหายไปจากบัญชี เพื่อให้ปิดงบลงตัว แต่ในปัจจุบันเมื่อรูปแบบของการทำบัญชีได้เปลี่ยนไปสู่การบัญชีเพื่อการจัดการ จึงส่งผลให้นักบัญชีมีพัฒนาการไปไกลจากจุดเดิมเป็นอย่างมาก บทบาทของนักบัญชียุคใหม่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำรายงาน แต่ด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ที่เข้ามามีส่วนสำคัญ ในการทำงาน ของนักบัญชี จึงส่งผลให้บทบาทของนักบัญชีไม่เพียงแต่จะเป็นผู้จัดทำรายงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการคำนวณวางแผนและวิเคราะห์อีกด้วย จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีถือเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทางการศึกษามาโดยตรงและยังต้องอาศัยประสบการณ์โดยตรงจากการทำงาน จนมีประสบการณ์มากเพียงพอ อีกทั้งยังต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ตัวเองทำ เพราะข้อมูลทางการเงินและบัญชีนั้น เป็นข้อมูล ที่ผู้บริหารนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วย ซึ่งหากข้อมูลผิดพลาด หรือไม่ทันต่อการตัดสินใจอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ (กนกมณี หอมแก้ว, 2557)

หน่วยทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรุงเทพมหานคร เป็นการดำเนินงานทางการเงินและบัญชี ทหารบก รับผิดชอบในภารกิจทางการเงินสนับสนุนส่วนราชการและหน่วยต่างๆ ของกองทัพบก โดยจัดนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินไปประจำยังหน่วยงานต่างๆ ซึ่งหน่วยงานทหารที่ปฏิบัติหน้าที่นี้ได้มีการพัฒนามาโดยตลอด มีการปรับปรุงส่วนราชการ ภารกิจ และอัตราการจัด

รวมทั้งสิ้น 14 ครั้ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2481 เป็นต้นมา การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงครั้งสุดท้ายเมื่อ 19 ตุลาคม 2532 ในปัจจุบันมีการดำเนินงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิก รับ จ่าย และเก็บรักษาเงิน และการบัญชีของกองทัพบก ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (กรมการเงินทหารบก, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนส่งเสริมให้การทำงานของหน่วยทหารที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล หรือใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และเลือกที่จะศึกษาในกลุ่มที่เป็นหัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ในการตอบสนองนโยบายของกองทัพ บก ในการขับเคลื่อนองค์กร และปฏิบัติงานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ผลการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลงานวิจัยของจิกร ญาณ โยธิน (2551) ลัดรรชดา วิโรจน์รัตน์ (2551) บุญเพิ่ม สุริยมณฑล (2552) มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาต่อเพื่อสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีและการเงิน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967 : 45 - 51) และรีอค (Locke, 1976: 1300 - 1302) และปัจจัยความพึงพอใจและสิ่งจูงใจในการทำงานของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554 : 123 - 124) ที่นำมาปรับปรุงกรอบแนวคิดและแบบสอบถามบางส่วนให้เหมาะสม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 การศึกษา
 - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่
 - 2.1 ด้านความสำเร็จในงาน
 - 2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.3 ด้านความรับผิดชอบ
 - 2.4 ด้านลักษณะของงาน
 - 2.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม

คือประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

- 1.1 ด้านความถูกต้องในงาน
- 1.2 ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
- 1.3 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย
 - 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาการทำงาน
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม

คือประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

1. ด้านความถูกต้องในงาน
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น วิเคราะห์ สรุปผล จัดทำและเสนอรายงานในระหว่างเดือน พฤษภาคม – มิถุนายน 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปวางแผนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

หน่วยทหาร หมายถึง หน่วยทหารที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในกรุงเทพมหานคร
ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานและให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ที่ส่งผลสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชีในหน่วยทหาร ภายใต้ขอบเขตวิธีการ ซึ่งองค์กรระบุไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายตามตัวชี้วัดในงานที่องค์กรกำหนด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบที่มีลักษณะสัมพันธ์โดยตรงกับงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

สรุป

สำหรับเนื้อหาในบทที่ 1 บทนำ เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบแนวคิดในการศึกษา สมมติฐานการศึกษา ขอบเขตการศึกษา และ นิยามศัพท์ ส่วนบทต่อไป กล่าวถึงประเด็นต่างๆ ดังนี้

บทที่ 2 กล่าวถึง แนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 กล่าวถึง วิธีการศึกษาและค้นคว้าที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 4 กล่าวถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 เป็นการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อจำกัดของการศึกษาและ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและปัจจัยจูงใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1953. อ้างถึงในภคณิชรศธา, 2549: 13) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตส่วนความหมายอย่างกว้างขวาง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางธุรกิจ

ที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพัน ทาง การเมือง ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพทางธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่างได้แก่ 1) ต้นทุน (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน 2) คุณภาพ (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ 3) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร 4) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องถูกต้องตามความเหมาะสมกับงานและทันสมัย 5) วิธีการ (Method) ในการผลิต ก็จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

มิลเลท (John D' Millet, 1954: 4) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว

(Human atisfaction and Benefic Produced) ซึ่งความพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน (Satisfaction Service) โดยพิจารณาจาก

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
- 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
- 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

ไซมอน (Simon, 1980 : 180-181) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไปเพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุนเป็น ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่ายโดยให้ความเห็นว่าในสังคมนั้นไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่อัจวัดได้ในประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบซึ่งงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย เข้ากับผลที่ได้รับออกมา กล่าวคือ ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารงานองค์การของรัฐจะบอกความพึงพอใจเข้าไปด้วย อธิบายได้ดังสมการ

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

กีปสันและคณะ (Gibson and Others, 1982 : 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of Output to Input) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบเข้าด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost) อัตราการสูญเสียเปลืองการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน เป็นต้น

เซอร์โต (Certo, 2000 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากร คือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

สมใจ ลักษณะ (2557 : 7) กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คือ การทำงานได้รวดเร็วและได้งาน เป็นบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก

เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่ายลังงานและเวลาน้อยที่สุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน และเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2554 : 15-16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และทำให้ลูกคามีความพึงพอใจโดยดูจาก ผลสำเร็จเกี่ยวกับการทำงานในเชิงคุณภาพและปริมาณการให้บริการตลอดจนคุณลักษณะ ส่วนบุคคลเกี่ยวกับพนักงาน

บุรินโท ชามะรัตน์ (2552 : 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตหรือผลงานที่ทำเมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นการวัดระหว่าง Input กับ Output โดยพิจารณาถึงเวลาคือ ความเร็ว การใช้ทรัพยากร คือ ประหยัด ถูกต้อง คุ่มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลืองใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่ดี มีความเหมาะสม โดยบุคคลหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงาน

เมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967 : 45-51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง ระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้อง ใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสาร ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2551 : 71) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

เซอร์โต (Certo, 2000 : 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things) ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด คือ เป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ฮาร์ริงตัน (Harrington, 1996 : 20) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและความหมายขององค์กร (Organization' structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพ 12 ประการที่สะท้อน ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่าง โดยการค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎระเบียบ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม (permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard - practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มี (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับประสิทธิภาพการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ และต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรไว้ ดังนี้

รีค (Locke, 1976 : 1300-1302) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงาน มี 9 ประการ คือ

1. ตั๋วงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษา งานโอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. เงินเดือน (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทนสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุดหนุน การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคาร สถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คำแนะนำให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารงานของผู้นิเทศ

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน

9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538 : 6-7) ได้เสนอแนวความคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การบริหารงานภาครัฐ โดยศึกษาจากการปรับปรุงระบบราชการของต่างประเทศที่รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน คือ มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผล ยึดถือผลสำเร็จและความสัมฤทธิ์ผลของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) และมีการประเมินผลและวัดผลสำเร็จของงานเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน เพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อนและหมดความจำเป็น โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากร มีการกระจายอำนาจ ตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. มีระบบบริหารที่ยึดผลสำเร็จของงานและผลลัพธ์ของส่วนราชการเป็นหลักในการดำเนินงาน รวมทั้งใช้มาตรการจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

สมใจ ลักษณะ (2547 : 12-13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบ 4 ประการ ซึ่งหากองค์ประกอบนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การก็จะนำไปการบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กล่าวคือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ องค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาด ความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันทางการผลิตและการบริการ แหล่งวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญรองจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในหลายทฤษฎีนั้น สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การได้อย่างสมดุล โดยวัดได้จากการใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งได้แก่คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีเวลา ซึ่งประสิทธิภาพของคนวัดได้จากการใช้คนให้เหมาะกับงาน มีความพร้อม ความสามารถ ความพยายามความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ตลอดจนการใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง ด้วยวิธีการที่เหมาะสมทำให้เกิดผลลัพธ์เป็น Output ในปริมาณหรือคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การคาดหวังจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์การไปสู่การบรรลุความสำเร็จ องค์การจึงจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตและการบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์การตลอดไปนั้น ต้องอาศัย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ซึ่งในหน่วยราชการที่เป็นสถานศึกษาต้องปฏิบัติการกิจด้วยความประหยัด ได้ผลงานรวดเร็ว คู่มีค่ากับทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมาย หลายทัศนะด้วยกัน

พิชิต บุตรศรีสวย (2556 : 11) สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดี ยอมรับ และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานจนบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554 : 122) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ

ปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามความหมายขององค์การ

สุวารี เกียงประพันธ์ (2553 : 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากได้รับการตอบสนองความต้องการใน ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในการทำงาน และส่วนบุคคล ทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ สติปัญญา ให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

คำรงค์ศักดิ์ ไชยแสน (2552 : 16 - 17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องาน และปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้าน ร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนสามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้ต่ำลงได้

จากการทบทวนแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานเป็นไปในทางบวก หรือความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงาน หรือการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ จากนโยบายของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการมีความสะดวกสบาย และบรรยากาศเอื้อต่อการการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจดี ทুমเท เสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของเขาได้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องค้นคว้าหาความรู้ ทักษะ มีอารมณ์ มีความคิด ความคาดหวัง และความภาคภูมิใจ ซึ่งบุคคลย่อมมีความต้องการที่จะสนอง ความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ยังคงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการศึกษาต่อไป

วิชัย แหวนเพชร (2554 : 135) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนทนากันมาก ทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการ และนักบริหารงานการปฏิบัติงาน ในองค์กรใด ๆ ก็ตามสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นก็

คือ บุคลากร แม้ว่าปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นถูกนำมาใช้แทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติและผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนนั้นมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะประสบผลสำเร็จดีมากกว่าคนที่ไม่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานหรือความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดนั่นเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554 : 123 - 124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่ก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่น

1.6 ครัวปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และงานที่ทำ

1.7 การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ

1.9 ระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดจะมี ความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ความสนใจไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน
- 2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ฐานะทางวิชาชีพแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป
- 2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่
- 2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก

3. ปัจจัยด้านการจัดการได้แก่

- 3.1 ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3.2 รายรับ รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคที่ไม่พอใจในงานได้
- 3.3 ผลประโยชน์การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้
- 3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ
- 3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ
- 3.6 สภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน
- 3.7 เพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน
- 3.8 รับผิดชอบ พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง
- 3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ มีความหมาย และมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานก็ประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อดทน อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg Mausner & Snyderman (1959 : 110) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้โดย เฮอร์ซเบิร์ก และคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกร และสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้ว เฮอร์ซเบิร์ก และคณะได้นำมาวิเคราะห์ และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอรัชเบอร์กได้
อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้ (Herzberg Mausner & Snyderman 1959 : 113 - 119)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถ
แห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มใน
ผลสำเร็จแห่งงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
จาก เพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย
แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัยความคิด ริเริ่ม
สร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบ
งาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพ
ของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับ
การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

2.1 นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การ
จัดการ การบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การ
ติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและ
เข้าใจซึ่งกันและกันสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน
เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ
ต่างๆ

2.4 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้นหากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation ordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.8 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยค่าจูน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่ กระตุ้น หรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบิร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

อาน เพชรสุด (2550 : 60 - 62) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยม

ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ ต่างกันอาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์กร การความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจาก สิ่งแวดล้อม ในองค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร ลักษณะการจัดองค์กร การบริหารองค์กร การตัดสินใจของ ผู้บริหารตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 งานและสิ่งแวดล้อม จากการสำรวจและการวิจัยเกี่ยวกับงานที่จะก่อให้เกิดความ พึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งาน และสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.4.1 เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ
- 1.4.2 เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- 1.4.3 เป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.4.4 เป็นงานที่ทำให้เกิดความท้าทาย

2. องค์ประกอบส่วนบุคคลคือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ได้แก่ความสามารถ และลักษณะบุคลิกภาพ

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาความพึงพอใจในงานที่เป็น ระบบ และมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ก่อนทศวรรษ 1930 เทย์เลอร์ (Taylor) ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่า เป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ พบว่า การจัดการทางกายภาพ เช่น สภาพการทำงาน และ รายได้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ และผลผลิตของแรงงาน คนงานที่ยอมรับปรัชญาการ จัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเป็นผู้ที่มีรายได้สูง เนื่องจากความพยายามของเขาจะได้รับความ พึงพอใจ และจะมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการศึกษา ความพึงพอใจในงานอย่างเป็นทางการ เริ่มขึ้นใน ทศวรรษที่ 1930 โดยการศึกษาที่เรียกว่า Hawthorne

Studies ที่ยอมรับในทฤษฎีมนุษยนิยม มองเห็นมนุษย์เป็นมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรอย่างทฤษฎี การจัดการ ทางวิทยาศาสตร์ ตั้งแต่นั้นมาการศึกษาความพึงพอใจก็เป็นที่ไปอย่างกว้างขวาง สาเหตุที่ ความพึงพอใจ ในงานได้รับความสนใจมาก เพราะนักทฤษฎี และนักบริหารเชื่อว่าคนงาน มี ความสุขจะสามารถให้ผลผลิตที่มากกว่า ยิ่งกว่านั้นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย (อ้างถึงใน บัณฑิตแทนพิทักษ์, 2540 : 34)

นอกจากนั้นยังมีการใช้ทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจ ศึกษาความพึงพอใจในงานอย่างกว้างขวาง ซึ่งทฤษฎีความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญที่นักวิจัยนำมาใช้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Henry A. Murray) เมอร์เรย์ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้มากกว่าเป็นไปโดยธรรมชาติ และจะถูกกระตุ้นจากสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น คนที่มีความต้องการสัมพันธภาพสูง (need for affiliation) ก็จะดำเนินตามความต้องการด้วยการสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เมื่อมีสภาวะแวดล้อมเหมาะสม ลักษณะนี้เป็นความต้องการที่ปรากฏอย่างชัดเจน ถ้าความต้องการไม่มีสัญญาณกระตุ้นก็จะเป็นความต้องการแฝงอยู่ ภายในหรือไม่มีการกระทำ เมอร์เรย์ เชื่อว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับ หรือ แรงจูงใจที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย (Mitchell and Larson, 1987, pp. 178)

เมอร์เรย์ได้ระบุความต้องการของมนุษย์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวมนุษย์เองและส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมของมนุษย์โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มความต้องการขั้นต้น หรือความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร ขับถ่าย เป็นต้น

1.2 กลุ่มความต้องการขั้นที่สอง หรือความต้องการทางจิต เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ก้าวร้าว สัมพันธภาพ อำนาจ อิทธิพล คล้อยตามเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น

2. ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Need Hierachy Theory) มาสโลว์เชื่อว่า บุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนและมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่สมบูรณ์ (healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ของมาสโลว์ ได้มาจากการนำประสบการณ์การเป็นนักจิตวิทยา และผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอ ทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นลำดับ 5 ชั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด ดังนี้

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ

2.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety and security needs) เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามมา ซึ่งความปลอดภัย และความมั่นคงทางร่างกาย เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครอง ปกป้อง ต้องการกฎ ระเบียบ และกฎหมาย เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพในงานที่ทำ เป็นต้น

2.3 ความต้องการทางสังคม (sod needs) เริ่มแรกมาสโลว์ เสนอว่าเป็นความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพ ต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสมาชิกภรรยา และกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็น ผู้ให้และผู้รับจากสังคม ซึ่ง มาสโลว์เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

2.4 ความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เครสเซซีและมัวร์ (Cressey and Moore, 1984 : pp. 128) อธิบายว่า ความต้องการยอมรับนับถือแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.4.1 ความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำงานจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น

2.4.2 การยอมรับนับถือตนเองภายนอก เช่นความมีชื่อเสียงความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับทำตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการการยอมรับนับถือสูงมีลักษณะต้องขึ้น หรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

2.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (self - actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่าง ที่ตนมี และมีอารมณ์ ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีการสิ้นสุด นั่นคือ เมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมิเป้าหมายต่อไปเรื่อยๆตามศักยภาพของตน งานของ มาสโลว์ในระยะ ต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอ เหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคล จะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

1. ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton p. Alderfer) Alderfer (1969 : pp. 258) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ และจากการศึกษาวิจัยและเชิงประจักษ์ แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1 ความต้องการดำรงชีวิต (existence needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกาย และปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.2 ความต้องการสัมพันธ์ (relatedness needs) หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (การพัฒนาตนตามศักยภาพ) ความต้องการการยอมรับนับถือ (เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับจากผู้อื่น) ความต้องการทางสังคม (ความรัก การมีส่วนร่วม สัมพันธภาพกับผู้อื่น) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (ความปลอดภัยทางร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ) ความต้องการทางร่างกาย (อากาศ อาหาร น้ำ นอนหลับ เพศ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ) ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย ความต้องการกลุ่มนี้เทียบได้กับความต้องการสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์

3.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดเทียบได้กับความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน และความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

เฮร์ซเบอร์ก ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิด หรือในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งที่จูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจ ในงานที่ทำ จากตารางข้างต้น เฮร์ซเบอร์ก ได้เสนอปัจจัยด้านนี้ไว้ 5 ประการ คือ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ และ 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายขององค์การ และการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาด หรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ที่ทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ เฮร์ซเบอร์กได้เสนอปัจจัยด้านนี้ไว้ทั้งสิ้น 11 ประการ คือ 1. เงินเดือน 2. ความเป็นไปได้ที่จะเจริญในงาน 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6. สถานภาพ 7. การนิเทศงาน 8. นโยบายขององค์การ 9. เงื่อนไขของงาน 10. ชีวิตส่วนตัว และ 11. ความมั่นคงในงาน

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory, 1996) ตามแนวทางทฤษฎีแมคเคลแลนด์ ได้จำแนกความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จโดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหา ความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นด้วย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for relation) คือ ความต้องการที่จะร่วมมือกัน การมีความผูกพันในทางบวกต่อกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ความอบอุ่นในมิตรภาพที่มีต่อกัน และยังรวมถึงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย เช่น ความชอบพอ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิด เป็นต้น

3. ความต้องการอำนาจบารมี (need for power) คือ ความต้องการที่จะมี อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย เป็นต้นว่าการแสดงความพอใจเมื่อได้รับชัยชนะ หรือการแสดงความโกรธเมื่อผิดหวัง นอกจากนั้นยัง ได้แก่ ความต้องการในการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การใช้ อำนาจบังคับบัญชา การแสวงหาความเชื่อถือ และการใช้อิทธิพลในการลงโทษ เป็นต้น

จากแนวทฤษฎีนี้เป็นการชี้ให้เห็นความแตกต่างของระดับความต้องการของผู้บริหาร ซึ่งอยู่ในระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น แกมมอน (Gammon, 1982 : p. 335) กล่าวว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผล ถือว่ามีความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจาก ผลงานที่ได้ทำไปแล้ว แต่สำหรับระดับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูง กว่าความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความผูกพัน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ทฤษฎี โดยได้อาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ทฤษฎี ERG ของเอลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แล้วปรับแนวความคิดในเรื่องแรงจูงใจให้สอดคล้องและ ครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เป็นจริง เช่น ในระดับตำรวจ ทหาร ข้าราชการ แบ่งเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านความก้าวหน้า
3. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

4. ด้านความพร้อมของเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
5. ด้านการยอมรับทางสังคม
6. ด้านความมั่นคงในอาชีพ
7. ด้านความต้องการอำนาจบารมี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิกร ญาณ โยธิน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้แก่ การจัดทำหลักฐานการเงินและการบัญชี ด้านการรับเงิน ด้านการจ่ายเงิน ด้านการเก็บรักษาเงิน ด้านการควบคุมและการตรวจสอบ และด้านการประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ซึ่งเป็นหัวหน้าการเงินและการบัญชี จำนวน 118 คน และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 122 คน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่ามีปัญหาในการบริหารงบประมาณในระดับปานกลาง 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการรับเงิน และจากการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีของสถานศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีของสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการทำหลักฐานการเงินและการบัญชี ด้านการรับเงิน ด้านการจ่ายเงิน ด้านการเก็บระดับปานกลางคือมีการจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมเงินต่างๆ ครบทั้ง 5 ประเภท ตามระบบบัญชีหน่วยงานย่อย รองลงมาคือการปิดบัญชีในทะเบียนคุมเงินงบประมาณ ทะเบียนคุมเงินรายได้แผ่นดิน และทะเบียนคุม เงินนอกงบประมาณทุกประมาณวันสิ้นเดือนและโรงเรียนมีการจัดทำบัญชี บันทึกการขายการสมุดเงินสด และทะเบียนต่างๆ เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสำหรับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมให้เจ้าหน้าที่การเงินเป็นประจำทุกปี ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ด้านการเงินการ บัญชีโดยตรง ควรมีคู่มือ ระเบียบ ตัวอย่างให้สถานศึกษา ควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม แนะนำ ควรให้เปิด บัญชีเงินฝากกับธนาคารที่ใกล้กับโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อการเงินและบัญชีมากขึ้น ควรจัดหาคู่มือให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรลดชั่วโมงการสอนให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินและควรมีการนิเทศ กำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 320 คน พบว่าความรู้ความสามารถของนักบัญชีเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับนักบัญชี หากนักบัญชีมีความรู้ความสามารถ จะเกิดทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงระดับความรู้ความสามารถของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะในการทำงาน ตลอดจนมีจรรยาบรรณ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสามารถใช้เป็นข้อเสนอกำหนดให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปปรับปรุงเพื่อช่วยให้นักบัญชีเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

วิรัช ศรีจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการบริหารงานการคลังภาครัฐ ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาการเบิกจ่ายเงินมณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์โดยศึกษาปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ด้านบัญชี และด้านรับ-จ่ายเงิน พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของ หน่วยงานกรณีศึกษานั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่บรรลุผลที่ตั้งเป้าไว้การปฏิบัติการล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์โดยภาพรวมแล้ว ปัญหาการบริหารงานการคลังภาครัฐระบบบัญชีเงินและด้านการควบคุมและการตรวจสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดา คำเสมอ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ จำแนกตามประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของจำนวน 144 คนพบว่าปัญหา ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของโรงเรียน โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และขนาดโรงเรียน โดยรวมและราย ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญศรี พรหมเทศ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาในเขตอำเภอเขาสวนกวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ

สถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในงานวิจัย คือ โรงเรียนในเขตอำเภอเขาสวนกวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 37 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงิน จำนวน 74 คน ผลการวิจัย พบว่า

สภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทางด้านการเงินที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยคือการจัดทำรายงานเงินคงเหลือ ประจำวันและรายงานประเภทเงินคงเหลือ ณ วันสิ้นเดือนส่งหน่วยงานต้นสังกัดทันตามกำหนดเวลา และ โรงเรียนมีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบการรับจ่ายเงินประจำวัน ส่วนทางด้านบัญชี มีการปฏิบัติที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมเงินต่างๆ ครบทั้ง 5 ประเภทตามระบบบัญชีหน่วยงานย่อยรองลงมาคือการจัดทำบัญชีบันทึกรายการสมุดเงินสดและทะเบียนต่างๆ เป็นปัจจุบันและมีการแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่บันทึกบัญชีแยกต่างหากจากเจ้าหน้าที่สำหรับรับเงินและออกไปเสิร์ฟรับเงิน

ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ทางด้านการเงินที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือ มีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบการรับจ่ายเงินประจำวัน ตรวจสอบจำนวนเงินกับหลักฐานและการบันทึกบัญชีรองลงมาคือ การส่งมอบจำนวนเงินและเอกสาร หลักฐานการเงินให้คณะกรรมการเก็บรักษาเงินตรวจสอบความถูกต้องทุกสิ้นเวลารับจ่ายเงิน และ โรงเรียนมี การจ่ายเงินทุกครั้งมีการหักภาษี ณ ที่จ่าย ในกรณีที่จ่ายเงินถึงเกณฑ์ที่ต้องหักภาษี ทางด้านบัญชีพบปัญหาในอิเล็กทรอนิกส์ของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหน่วยงานได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลได้ตั้งไว้

บุญเพิ่ม สุริยมณฑล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการเงินและการบัญชีของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 9 คน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการ บัญชีจำนวน 8 คน โดยใช้วิธีการแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และสอบถามปัญหาและ ข้อเสนอแนะแบบปลายเปิด พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติใน ระดับน้อยได้แก่ ไม่มีภาระงานสอนเพิ่มเติมจากหน่วยงานสังกัด ส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารงานด้านการเงินและการบัญชีของโรงเรียนเอกชนการกุศลใน จังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร

มีการวินิจฉัย สั่งการอนุมัติเบิกจ่ายอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการและมีความรับผิดชอบต่อ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการเบิกจ่ายงบประมาณและมีการดำเนินงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่มีการสร้างเครือข่ายพัฒนาระบบเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และ โปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในงานการเงินและบัญชีมีการจัดการนิเทศช่วยเหลือให้ คำแนะนำในการพัฒนา บุคลากรด้านการเงินและการบัญชีความเพียงพอของงบประมาณการบริหารงานไม่เพียงพอต่อการรับ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีโดยไม่มีภาระงานสอน เนื่องจากนักเรียนมีน้อยผู้บริหารมีการ นำเอาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการบริหารทางบัญชีการเงินมา จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถนำมาใช้ได้สะดวกรวดเร็ว โดยใช้ โปรแกรมระบบบัญชีโรงเรียนเอกชน ซึ่งจากการสนทนากลุ่ม ได้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพโดย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานด้านการเงินของ โรงเรียนเอกชนควร คำนึงถึงความความสามารถและ ประสบการณ์รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ไม่ควรเป็นผู้ที่ต้อง รับผิดชอบในการสอน หรืองานอื่นๆ เนื่องจากต้องการความละเอียดรอบคอบต่อการดำเนินงานทางการเงิน ของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นงานหนักอยู่แล้ว รวมถึงจัดหลักสูตรอบรม พร้อมใช้ใน โปรแกรมเกี่ยวกับการเงิน และ บัญชีภายในโรงเรียน ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินงานในเรื่องการเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนดการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเป็นเรื่องผลประโยชน์ สำหรับโรงเรียน โดยเฉพาะควรมีคู่มือในการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีให้กับทุกโรงเรียน

มาตี วรรณพิชญ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ องค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงรายเพื่อ ศึกษาปัญหาการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ และศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจในการใช้ระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ ปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย จำนวน 12 แห่งจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีระดับตำแหน่งคือพนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานด้านระบบบันทึกบัญชีและการ จัดทำรายงาน มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี พบว่า ปัญหาด้านเทคโนโลยีของระบบมี ปัญหามากที่สุดโดยปัญหาสำคัญได้แก่ระบบเครือข่ายการเชื่อมโยงข้อมูล ค่าเช่า ระบบเครือข่ายการ เชื่อมโยงมักเกิดการล่มเหลว รองลงมาคือปัญหาด้าน โครงสร้างระบบข้อมูลรายรับ โดยปัญหาสำคัญ ได้แก่ปัญหาการรับเงินและออกใบเสร็จภาษีป้าย ปัญหาการรับเงินที่ไม่มีฐานข้อมูลได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ใบอนุญาต และการรับเงินที่หน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ ปัญหาด้าน โครงสร้างระบบ รายจ่ายปัญหาสำคัญได้แก่ การจัดทำข้อตกลง การจัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง ปัญหาด้าน โครงสร้างระบบงบประมาณปัญหาสำคัญได้แก่ การ โอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณการ

ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปัญหาด้านโครงสร้างระบบข้อมูลลงบัญชีรายรับรายจ่าย ปัญหาสำคัญได้แก่ การปรับปรุง ฌ วันสิ้น ปีงบประมาณ การรายงานงบแสดงฐานะการเงินประจำวัน และปัญหาด้านโปรแกรมระบบข้อมูลปัญหาสำคัญได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้ดูแลระบบเมื่อเกิดปัญหา ของข้อมูลที่สามารถตอบสนองตามคำสั่งของผู้ใช้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจระบบ คอมพิวเตอร์ในระดับปานกลาง มีความรู้ความเข้าใจ พื้นฐานในการใช้งานทางด้านคอมพิวเตอร์ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานทางด้านอินเทอร์เน็ต

นิตยา สงครามชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพ ความเป็นจริงในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี จำนวน 86 คน พบว่า

ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงาน ศึกษาธิการ อำเภอในเขตการศึกษา 12 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 74.42 วุฒิกการศึกษาว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 25.58 มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไปคิดเป็น ร้อยละ 77.91 อายุราชการ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.09 ระดับ (ซี) 6-7 คิดเป็นร้อยละ 61.63 ระดับ (ซี) 1-5 คิดเป็นร้อยละ 38.37

ความคาดหวังในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความ คาดหวังอยู่ในระดับมากทั้งหมด

สภาพความเป็นจริงในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน และด้านความมั่นคง มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการ ยอมรับนับถือ และด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดและ สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 12 ที่มีวุฒิการศึกษา อายุราชการ และ ระดับ (ซี) แตกต่างกัน มี ความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีวุฒิ ต่างกัน มีมุมมองต่อสภาพความเป็นจริงในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ศศิธร รุ่งเรืองผล (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายการเงิน และการบัญชี บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ จาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานฝ่ายการเงินและการบัญชี บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 255 คนพบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 74.90 มีอายุ ระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 49.41 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 69.80 ระดับตำแหน่งหน้าที่ นักบัญชี 5 นักบัญชี 7 ร้อยละ 43.92 และประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 48.63

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจระดับปานกลาง อันดับแรก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการ ทำงานและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อุไรวรรณ ชนะสงคราม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอห้วยผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการปฏิบัติงานกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการมีประสบการณ์ 3-4 ปี ปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจ่ายเงินมีปัญหาระดับน้อย ได้แก่ การรายงานเงินคงเหลือประจำวันและการจัดทำสมุดเงินสดรับ-เงินสดจ่ายไม่เป็นปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ละเลยการส่งใช้เงินยืม และการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ไม่เหมาะสมและสิ้นเปลือง ส่วนปัญหาด้านการรับเงิน และการเก็บรักษาเงินมีปัญหาระดับปานกลาง ได้แก่ การชำระภาษีไม่ตรงตามกำหนดเวลา ขาดการติดตามลูกหนี้ภาษี การกรมการเก็บรักษาเงินไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเงิน เทศบาลไม่มีสถานที่เก็บรักษาเงิน รวมทั้งธนาคารไม่ได้ตั้งอยู่ในพื้นที่ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกับข้อมูลทั่วไปพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจ่ายเงินมีความสัมพันธ์กับ ตำแหน่งงานและปัญหาด้านการรับเงินมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีได้แก่ การจัดการอบรมระเบียบการเงินและบัญชีให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและเผยแพร่ระเบียบให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ

เกตุสิณี ดวงประสาท (2552) ได้ทำการวิจัยการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจการบริหารงานคลัง ของเทศบาลตำบลใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารการคลัง และข้อเสนอแนะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ปัญหาพบว่า

บุคลากร ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น งานด้านพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ นโยบายผู้บริหาร ต้องการประหยัด งบประมาณด้านบุคลากร และการจัดเก็บภาษียังไม่ครอบคลุมครบถ้วน ในพื้นที่ ขาดการเร่งรัดติดตาม ทำให้มีลูกหนี้ค้างชำระมาก และประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการชำระ ภาษี ยังมีการหลีกเลี่ยง และ ขาดความรู้ความเข้าใจ โดยหน่วยงานตรวจสอบมีข้อเสนอแนะแก้ไข ปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ ควรจัดอบรม ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจถึงขั้นตอน วิธีการ และ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เทศบาลควรปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียงพอกับภารกิจหน้าที่ และประชาสัมพันธ์แนะนำให้ประชาชนมี ความเข้าใจที่ถูกต้อง และร่วมมือในการชำระภาษีให้กับเทศบาล 2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานคลัง พบว่า เพศ มีความคิดเห็น แตกต่างกันทางด้านการมี ส่วนร่วมของประชาชน สถานภาพมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านภาวะผู้นำขององค์กร และ ด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน อายุมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้าน การบริหารงาน ขององค์กร ระดับการศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านภาวะผู้นำขององค์กร และด้าน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ตำแหน่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ด้านภาวะผู้นำขององค์กร และด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ประสบการณ์ ในการทำงานมี ความคิดเห็นแตกต่างกันทางด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และ

3. ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีการบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล พบว่า ด้านที่มีความพึง พพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม และระดับ ความพึงพอใจที่ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

วาสนา อินทร์ชัย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนของกิจการ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน ด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในกิจการ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบบัญชี และด้านผู้บริหาร

อุทัยวรรณ ภูพานไร่ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้าน การเงิน การคลังของเทศบาลตำบลใน จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปได้ว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจาก งบประมาณและการบริหารจัดการ รองลงมาจะเป็นด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์

สุริย์ เสงสะ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานการเงินบัญชีและพัสดุ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 1 จังหวัดระยอง สรุปได้ว่า ปัญหาที่พบ ตามอันดับแรก คือ ด้านการบำรุงรักษาพัสดุ ด้านการจำหน่ายพัสดุ ด้านการจัดหา ซึ่งแนวทางที่

ใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว คือ การจัดประชุม การอบรม สัมมนา เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี และเจ้าหน้าที่พัสดุ ให้เข้าใจระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน

Hardy and Deppe (2002) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ผู้สอบบัญชีควรใช้พิจารณาในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา โดยได้กล่าวถึง เทคนิคในการให้บริการ (Technical Competence) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้สอบบัญชีควรพิจารณา ในการทำงานคือ ควรมีความเชี่ยวชาญในธุรกิจที่ตรวจสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้สอบบัญชีควรมีความเชี่ยวชาญในทักษะอื่นที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบ

Siregar, Wondabio, Harahap, & Wardhani (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ใช้พิจารณาความเสี่ยง ในการรับงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ลักษณะการจัดการและความซื่อสัตย์ของผู้บริหาร (Management Characteristics and Integrity) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประเมินความเสี่ยงในการพิจารณารับงานสอบบัญชี

Chow, Ho, and Mo (2006) ได้ศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจรับงานสอบบัญชี โดยได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้สอบบัญชี จาก Big 4 จำนวน 18 คน และ Local firm จำนวน 30 คน ซึ่งผลจากการสำรวจพบว่าปัจจัยที่สำคัญลำดับแรก ที่ใช้พิจารณารับงานสอบบัญชี คือ ปัจจัยด้านการจัดการ และความซื่อสัตย์ (The level management's integrity)

Marcum & kliegman (2002) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานการเงินบัญชี คือพิจารณา จากความซื่อสัตย์ของลูกค้าด้วยเช่นกัน ทศนคติของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่สำนักงานต้องให้ความสำคัญ และใช้พิจารณาในการตัดสินใจรับงาน หากผู้บริหาร ปราศจากความซื่อสัตย์สุจริตย่อมมีแนวโน้มที่จะตั้งใจกระทำความผิด เช่นพยายามหลีกเลี่ยงภาษี ส่งผลให้สำนักงานบัญชีเกิดความเสี่ยงในการทำบัญชี และอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของสำนักงานได้ ดังนั้นการทราบทัศนคติของผู้บริหาร ของลูกค้าย่อมสามารถทำให้สำนักงานลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำบัญชีได้

Hardy and Deppe (2012) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผู้สอบบัญชีควรใช้พิจารณา ในการทำงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา โดยได้กล่าวถึง เทคนิคในการให้บริการ (Technical Competence) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้สอบบัญชีควรพิจารณา ในการรับงาน โดยผู้สอบบัญชี ควรมีความเชี่ยวชาญในธุรกิจที่ตรวจสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้สอบบัญชีควรมี ความเชี่ยวชาญในทักษะอื่นที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบ

Siregar, Wondabio, Harahap, & Wardhani (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของ ผู้รับงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านค่าธรรมเนียมการสอบบัญชี (Audit Fee) มีผลต่อการตัดสินใจยอมรับงานสอบบัญชี

นอกจากนี้การกำหนดราคาค่าบริการต้องครอบคลุมต้นทุนทั้งหมดที่ให้บริการและความเสี่ยงที่คาดว่าจะได้รับจากการให้บริการ

Lloyd and Cocco (2014) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสถานที่ทำการของกิจการที่ตรวจสอบอยู่ห่างจากสำนักงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีผลต่อการทำงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 3

วิธีการศึกษาและค้นคว้า

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงิน และบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ศึกษาหรือวัดตัวแปร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือ (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชี ในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน จาก 111 หน่วย (กองทัพบก, www.rta.mi.th, ออนไลน์, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง (Simple)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดประชากรทั้งหมด จำนวน 124 คน จาก 111 หน่วย ที่มีอัตราการจัดฝ่ายการเงินในกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เพื่อความเที่ยงตรงของผลทดสอบตามสมมติฐาน เนื่องจากแจกแบบสอบถามจำนวน 124 ชุด และเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้ายุทธการการเงินและนายทหาร
บัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กรมการเงินทหารบก	2	2
2	โรงเรียนทหารการเงินกรมการเงินทหารบก	1	1
3	กรมกำลังพลทหารบก	2	2
4	กรมข่าวทหารบก	2	2
5	โรงเรียนข่าวทหารบก	1	1
6	สำนักงานผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารบกไทยต่างประเทศ	1	1
7	กรมยุทธการทหารบก	2	2
8	กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก	2	2
9	กรมกิจกรรมพลเรือนทหารบก	2	2
10	สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก	1	1
11	กรมยุทธโยธาทหารบก	2	2
12	กรมสวัสดิการทหารบก	2	2
13	สำนักงานเลขานุการกองทัพบก	1	1
14	กรมจเรทหารบก	2	2
15	กรมการสารวัตรทหารบก	2	2
16	ส่วนสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพบก	1	1
17	กรมดุริยางค์ทหารบก	1	1
18	สำนักงานวิจัยและพัฒนาการกองทัพบก	1	1
19	สำนักงานตรวจสอบภายในกองทัพบก	1	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
20	กรมการสารวัตรทหารบก	1	1
21	กรมยุทธศึกษาทหารบก	2	2
22	ส่วนวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์	1	1
23	โรงเรียนเสนาธิการทหารบก	1	1
24	วิทยาลัยการทัพบก	1	1
25	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	1	1
26	กรมพลธิการทหารบก	1	1
27	โรงเรียนทหารพลธิการกรมพลธิการทหารบก	1	1
28	กรมการขนส่งทหารบก	1	1
29	กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์	1	1
30	โรงเรียนทหารขนส่ง กรมการขนส่งทหารบก	1	1
31	ศูนย์การเคลื่อนย้ายกองทัพบก	1	1
32	กรมสรรพาวุธทหารบก	1	1
33	โรงเรียนทหารสรรพาวุธ กรมการขนส่งทหารบก	1	1
34	กองคลังยุทโธปกรณ์สรรพาวุธ	1	1
35	กองพันสรรพาวุธซ่อมบำรุงเขตหลัง	1	1
36	กรมทหารสื่อสาร	1	1
37	ศูนย์เทคโนโลยีทางทหาร	1	1
38	โรงเรียนทหารสื่อสาร กรมทหารสื่อสารทหารบก	1	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
39	กรมทหารสื่อสารที่ 1	1	1
40	กองพันทหารสื่อสารที่ 102 กรมทหารสื่อสารที่ 1	1	1
41	กองพันทหารสื่อสารที่ 102 กรมทหารสื่อสารที่ 1	1	1
42	กองพันสื่อสารซ่อมบำรุงเขตหลัง	1	1
43	กรมวิทยาศาสตร์ทหารบก	1	1
44	โรงเรียนวิทยาศาสตร์ทหารบก	1	1
45	กรมแพทย์ทหารบก	1	1
46	ศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า	1	1
47	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	1	1
48	โรงเรียนเสนารักษ์ กรมแพทย์ทหารบก	1	1
49	โรงเรียนเสนารักษ์ กรมแพทย์ทหารบก	1	1
50	หน่วยเวชกรรมป้องกัน ทหารบก	1	1
51	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์ทหาร	1	1
52	หน่วยข่าวกรองทางทหารกอง	1	1
53	กองพันข่าวกรองทางทหาร	1	1
54	หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน	1	1
55	ศูนย์การกำลังสำรอง	1	1
56	กองพันทหารราบ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน	1	1
57	กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์	1	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
58	กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
59	กองพลทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
60	กองพลทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์	1	1
61	กองพลทหารม้าที่ 29 รักษาพระองค์	1	1
62	กองพันทหารสื่อสารที่ 12 รักษาพระองค์	1	1
63	กองพันทหารสารวัตร กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์	1	1
64	กองพลทหารพลธิการกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์	1	1
65	หน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก	1	1
66	กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน	1	1
67	กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 1	1	1
68	กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 2	1	1
69	กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
70	กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 4	1	1
71	กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 5	1	1
72	กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 6	1	1
73	กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน ที่ 7	1	1
74	กองพันทหารสื่อสารที่ 13	1	1
75	กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 13	1	1
76	ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก	1	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
77	ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกที่ 1	1	1
78	กองสรรพาวุธเบา กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน	1	1
79	กองทหารพลธิการกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน	1	1
80	สำนักงานพระธรรมนูญทหารบก	1	1
81	มณฑลทหารบกที่ 11	1	1
82	กองทัพอากาศที่ 1	2	2
83	ทัพน้อยที่ 1	1	1
84	กองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
85	กองพันทหารสื่อสารที่ 21	1	1
86	กองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11	1	1
87	กองพันทหารสาวตรีที่ 11	1	1
88	กองพันทหารช่างที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
89	กองพันทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
90	กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์	1	1
91	กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์	1	1
92	กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์	1	1
93	กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์	1	1
94	กองพันทหารราบที่ 4 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์	1	1
95	กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์	1	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
96	กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์	1	1
97	กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์	1	1
98	กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
99	กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
100	กองพันทหารม้าที่ 4	1	1
101	กองร้อยฝึกรบพิเศษที่ 1	1	1
102	กองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 1	1	1
103	กองร้อยทหารม้าลาดตระเวนที่ 1	1	1
104	กองร้อยบินกองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
105	กองร้อยสารวัตรกองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
106	กองร้อยสรรพาวุธเบากองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
107	กองร้อยพลธิการกองพลที่ 1 รักษาพระองค์	1	1
108	กองเรือนจ่ามณฑลทหารบกที่ 11	1	1
109	สำนักงานสัสดีกรุงเทพมหานคร	1	1
110	ศูนย์ไซเบอร์กองทัพบก	1	1
111	สำนักงานปฏิบัติการกิจรักษาความมั่นคงภายในกองทัพบก	1	1
รวม	124	124	124

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร นั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย
2. ทบทวนวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมติฐาน และคำถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้
3. ศึกษาแนวคิดการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามตัวแปรที่กำหนดและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ
5. นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็น
6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษา ซึ่งใช้แบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็นส่วนๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะของคำถามจะมีคำตอบหลายตัวเลือกและเป็นแบบสอบถามปลายปิด 5 ข้อ ดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. การศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามระดับดังนี้

มากที่สุด	ค่าระดับคะแนน 5 คะแนน
มาก	ค่าระดับคะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ค่าระดับคะแนน 3 คะแนน
น้อย	ค่าระดับคะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ค่าระดับคะแนน 1 คะแนน

นอกจากนี้ยังกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยการหาพิสัยและอันตรภาคชั้น ของมาตรฐานส่วนประเมินค่าทางสถิติคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องในงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามระดับดังนี้

มากที่สุด	ค่าระดับคะแนน 5 คะแนน
มาก	ค่าระดับคะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ค่าระดับคะแนน 3 คะแนน

น้อย ค่าระดับคะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด ค่าระดับคะแนน 1 คะแนน

นอกจากนี้ยังกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยการหาพิสัยและอันตรภาคชั้น ของมาตรฐานส่วนประเมินค่าทางสถิติคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์การแปลผล

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญ ใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนน ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

1. ความเที่ยงตรงของการวัด (validity) การตรวจสอบหาความถูกต้องของการวัด

ตามเนื้อหาของแบบสอบถาม จะใช้การประเมินผล Item Objective Index (IOC) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา โดยการประเมินผล Item Objective Index (IOC) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.05 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเป็นอย่างมากดังนี้

- 1.1 พันตรีวีรยุทธ ศรีจินตรา ตำแหน่ง อาจารย์โรงเรียนทหารการเงินกรมการเงินทหารบก
- 1.2 นางจุฑาภรณ์ ปราณีคุณากร ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัทเอวันวิแอกเคาท์ติ้ง

จำกัด

1.3 นางสาววาสนา จันทร์ตา ตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี สำนักงานธนาคุณเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือเพื่อให้แน่ใจว่า คำถามมีความน่าเชื่อถือเชิงสถิติ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุดมาประมวลผลและทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.929 ซึ่งจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของ ความน่าเชื่อถือ (Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามผลที่ได้นั้นมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งมีค่าความเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550, น.284)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัย
2. ออกแบบสอบถามและนำแบบสอบถามแจกตามจำนวนที่กำหนดเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วน เพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เพื่อความเป็นกลาง และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดการกระจายของคะแนน

3. วิเคราะห์สมมติฐาน

1. ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานของตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม 3 กลุ่ม และทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กรณีผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธีScheffe เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มตัวอย่างคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน

2. ใช้สถิติทดสอบการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่องทั้ง 2 ตัวแปร โดยค่าที่จะทำการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R²) และการวัดการกระจายความคลาดเคลื่อน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลหัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
4. การทดสอบสมมติฐาน

ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังที่แสดงในตารางที่ 4.1- 4.4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	100	80.6
หญิง	24	19.4
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 80.6 และเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	20	16.1
31 - 40 ปี	60	48.4
41 - 50 ปี	21	16.9
51 ปีขึ้นไป	23	18.5
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 -40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 และ 20-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	12.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	73	58.9
สูงกว่าปริญญาตรี	36	29.0
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 1-3 ปี	17	13.7
ระหว่าง 4 - 6 ปี	14	11.3
มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	93	75.0
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ ระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ ระหว่าง 4 – 6 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความสำคัญ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	4.17	.40	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.03	.47	มาก	2
ด้านความรับผิดชอบ	3.61	.53	มาก	3
ด้านลักษณะของงาน	4.03	.60	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.49	.57	มาก	4
รวม	3.87	.38	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (SD = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านความสำเร็จ 4.17 (SD = 0.40) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.47) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.61 (SD = 0.53) และด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ย 3.49 (SD = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความสำคัญ	อันดับ
ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด	4.47	.73	มากที่สุด	2
ท่านตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา	4.60	.59	มากที่สุด	1
ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง	4.00	.60	มาก	4
ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	4.20	.58	มาก	3
รวม	4.17	.40	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.60 (SD = 0.59) รองลงมาคือมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนดค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = 0.73) รองลงมาคือ สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.58) และมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตัวเองค่าเฉลี่ย 4.00 (SD = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความสำคัญ	อันดับ
ท่านได้รับการยอมรับจากการผู้บังคับบัญชา เสมอว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อ องค์กร	4.01	.55	มาก	3
ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	3.91	.61	มาก	4
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาว่าท่านปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.12	.50	มาก	1
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเท่ากับ เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติ	4.08	.65	มาก	2
รวม	4.03	.47	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้ง
กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า
มากที่สุดคือ คือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าตนปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.50) รองลงมาคือมีผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเท่ากับ
เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.65) รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับจาก
ผู้บังคับบัญชาเสมอว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.55) และเป็น
ส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จค่าเฉลี่ย 3.91(SD = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความ
รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความสำคัญ	อันดับ
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ แผนงานของหน่วยงาน	3.80	.84	มาก	3
ผู้บังคับบัญชามักปฏิเสธหรือไม่ให้ความ สนใจกับความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่ม ของท่าน	2.55	1.17	ปานกลาง	5
ท่านมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาใน หน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.75	.64	มาก	4
ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าใน คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของท่าน	3.90	.61	มาก	2
ท่านมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ รับผิดชอบและงานที่ท่านมีการกำหนด ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.08	.76	มาก	1
รวม	3.61	.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้ง
กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่
ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 (SD = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มาก
ที่สุดคือ คือมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่
ความรับผิดชอบชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.76) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชารับและเห็นคุณค่าใน
คำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของตนค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.61) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการกำหนด
เป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.80 (SD = 0.84) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ร่วมแก้ไข
ปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.64) และผู้บังคับบัญชามักปฏิเสธ
หรือไม่ให้ความสนใจกับความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่มของตนค่าเฉลี่ย 2.55 (SD = 1.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความสำคัญ	อันดับ
ลักษณะงานในหน้าที่มีความท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.91	.77	มาก	4
ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่	4.00	.72	มาก	3
ท่านมีความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.12	.81	มาก	2
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จ	4.30	.68	มากที่สุด	1
งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา	3.79	.77	มาก	5
รวม	4.03	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.30 (SD = 0.68) รองลงมาคือมีความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.81) รองลงมาคือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 4.00 (SD = 0.72) รองลงมาคือ ลักษณะงานในหน้าที่มีความท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถของตน ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD = 0.77) และงานต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ความสำคัญ	อันดับ
งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น	3.62	.86	มาก	2
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมากในหน่วยงานนี้	3.03	1.05	ปานกลาง	4
ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม	3.53	.94	มาก	3
ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.79	.76	มาก	1
รวม	3.49	.57	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 (SD = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.76) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นค่าเฉลี่ย 3.62 (SD = 0.86) รองลงมาคือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรมค่าเฉลี่ย 3.53 (SD = 0.94) และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมากในหน่วยงานนี้ค่าเฉลี่ย 3.03 (SD = 1.05) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ประสิทธิภาพ	อันดับ
ด้านความถูกต้องในงาน	3.85	.44	มาก	3
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.96	.60	มาก	1
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.91	.48	มาก	2
รวม	3.91	.45	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.60) รองลงมาคือด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าค่าเฉลี่ย 3.91 (SD = 0.48) และด้านความถูกต้องในงานค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

ด้านความถูกต้องในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ประสิทธิภาพ	อันดับ
มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.79	.50	มาก	4
มีการคำนวณและเปรียบเทียบต้นทุนของการดำเนินงานกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ว่ามีประสิทธิภาพ	3.56	.71	มาก	5
การรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการตรวจสอบ	3.95	.57	มาก	2
มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน	3.87	.57	มาก	3
ข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.04	.69	มาก	1
รวม	3.85	.44	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.04 (SD = 0.69) รองลงมาคือ การรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการตรวจสอบค่าเฉลี่ย 3.95 (SD = 0.57) รองลงมาคือมีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในค่าเฉลี่ย 3.87

(SD = 0.57) รองลงมาคือมีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอค่าเฉลี่ย 3.79 (SD = 0.50) และมีการคำนวณและเปรียบเทียบต้นทุนของการดำเนินงานกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ว่ามีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ย 3.56 (SD = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ประสิทธิภาพ	อันดับ
ผลของการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการเงินและบัญชี	4.20	.70	มาก	1
ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ	4.00	.78	มาก	2
ผลของการดำเนินงานทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานทหาร	3.96	.77	มาก	3
ผลของการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้ทรัพยากรมากขึ้น	3.88	.80	มาก	4
มีการวัดผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม	3.75	.94	มาก	5
รวม	3.96	.60	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.60) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือผลของการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการเงินและบัญชี ค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.70) รองลงมาคือ ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ค่าเฉลี่ย 4.00 (SD = 0.78) รองลงมาคือ ผลของการดำเนินงานทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานทหาร ค่าเฉลี่ย 3.96 (SD = 0.77) รองลงมาคือ ผลของการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้ทรัพยากรมากขึ้นค่าเฉลี่ย 3.88 (SD = 0.80) และมีการวัดผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมค่าเฉลี่ย 3.75 (SD = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
			ประสิทธิภาพ	อันดับ
บุคลากรที่ดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความแม่นยำ และเน้นระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ	4.00	.59	มาก	2
คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนด	4.16	.60	มาก	1
มีคู่มือแสดงการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินบัญชี งบประมาณ	3.81	.77	มาก	6
มีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	3.85	.69	มาก	5
กรณีการดำเนินงานต่ำกว่าระดับที่กำหนด มีการปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน	3.78	.53	มาก	7
บุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนด	3.92	.49	มาก	3
มีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน	3.89	.67	มาก	4
มีแผนการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง	3.89	.68	มาก	4
รวม	3.91	.48	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือ คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.16 (SD = 0.60) รองลงมาคือบุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนดค่าเฉลี่ย 3.92 (SD = 0.49) รองลงมาคือมีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และมีแผนการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองค่าเฉลี่ย 3.89 (SD = 0.68) รองลงมาคือมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.69) รองลงมาคือมีคู่มือแสดงการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงิน บัญชี งบประมาณค่าเฉลี่ย 3.81 (SD = 0.77) และกรณีการดำเนินงานต่ำกว่าระดับที่กำหนด มีการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.53) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	100	3.87	.42	1.226	0.223
หญิง	24	3.75	.51		

จากตารางที่ 4.15 ค่าสถิติ t เท่ากับ 1.226 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.223 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	100	3.97	.61	0.505	0.615
หญิง	24	3.90	.55		

จากตารางที่ 4.16 ค่าสถิติ t เท่ากับ 0.505 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.615 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	100	3.92	.48	0.252	0.802
หญิง	24	3.89	.48		

จากตารางที่ 4.17 ค่าสถิติ t เท่ากับ 0.252 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.466	3	.822	4.488	.590
ภายในกลุ่ม	21.984	120	.183		
รวม	24.450	123			

จากตารางที่ 4.18 ค่าสถิติ F เท่ากับ 4.448 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.590 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงิน และบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.580	3	.860	2.431	.069
ภายในกลุ่ม	42.464	120	.354		
รวม	45.044	123			

จากตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ F เท่ากับ 2.431 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.20 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงิน และบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.963	3	1.321	6.315	.516
ภายในกลุ่ม	25.101	120	.209		
รวม	29.064	123			

จากตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ F เท่ากับ 6.315 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.516 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในการจำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.269	2	2.135	12.799	.000*
ภายในกลุ่ม	20.181	121	.167		
รวม	24.450	123			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ค่าสถิติ F เท่ากับ 12.799 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0.572*	0.388*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	-	0.183*
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อใช้สถิติ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ทดสอบค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.207	2	2.604	7.908	.001*
ภายในกลุ่ม	39.837	121	.329		
รวม	45.044	123			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ค่าสถิติ F เท่ากับ 7.908 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0.616*	0.647*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	-	0.030*
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ทดสอบค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.25 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.479	2	1.239	5.641	.005*
ภายในกลุ่ม	26.585	121	.220		
รวม	29.064	123			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ค่าสถิติ F เท่ากับ 5.641 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	0.444*	0.395*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-	-	0.048*
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อใช้สถิติ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post hoc comparisons) ด้วยวิธี Scheffe ทดสอบค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 10 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงิน และบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านความถูกต้องในงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.104	2	1.052	5.696	.432
ภายในกลุ่ม	22.346	121	.185		
รวม	24.450	123			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ F เท่ากับ 5.696 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.432 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 11 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ตารางที่ 4.28 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงิน และบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.314	2	.157	.425	.655
ภายในกลุ่ม	44.730	121	.370		
รวม	45.044	123			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ F เท่ากับ 0.425 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.655 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มี

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ของงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 12 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.29 ผลการศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.869	2	1.435	6.627	.186
ภายในกลุ่ม	26.195	121	.216		
รวม	29.064	123			

จากตารางที่ 4.29 ค่าสถิติ F เท่ากับ 6.627 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.186 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความสำเร็จในงาน	.530	6.921	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.512	6.589	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	.478	6.004	.000*
ด้านลักษณะของงาน	.655	9.580	.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.073	.806	.422

N = 124, $R^2 = 0.500$, $F = 23.600$, $Sig = 0.000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ พบว่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.500 หมายถึง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ร้อยละ 50.00 และจากการทดสอบ ระดับนัยสำคัญได้ค่า Sig. ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ยกเว้นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานระดับนัยสำคัญได้ค่า Sig. ที่ 0.422 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานยกเว้นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

สมมติฐานข้อที่ 13 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

สมมติฐานข้อที่ 14 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

สมมติฐานข้อที่ 15 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

สมมติฐานข้อที่ 16 ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

สมมติฐานข้อที่ 17 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน จากการทดสอบ ระดับนัยสำคัญได้ค่า Sig. ที่ 0.422 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบ

ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความสำเร็จในงาน	.467	5.835	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.454	5.633	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	.549	7.253	.000*
ด้านลักษณะของงาน	.691	10.545	.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.279	3.206	.002*

N = 124, R² = 0.505, F = 24.047, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.505 หมายถึง ตัวแปรทุกด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ร้อยละ 50.50 และจากการทดสอบ ระดับนัยสำคัญ ได้ค่า Sig. ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้การยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สมมติฐานข้อที่ 18 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สมมติฐานข้อที่ 19 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สมมติฐานข้อที่ 20 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สมมติฐานข้อที่ 21 ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

สมมติฐานข้อที่ 22 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี (Multiple linear regression analysis) เพื่อทดสอบ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

Variable	Standardized Coefficients	t- value	Sig
ด้านความสำเร็จในงาน	.497	6.332	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.479	6.024	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	.468	5.850	.000*
ด้านลักษณะของงาน	.645	9.312	.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.365	4.324	.000*

N = 124, $R^2 = 0.467$, $F = 20.651$, $Sig = 0.000$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ พบว่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.467 หมายถึง ตัวแปรทุกด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ร้อยละ 46.70 และจากการทดสอบ ระดับนัยสำคัญ ได้ค่า Sig. ที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สมมติฐานข้อที่ 23 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สมมติฐานข้อที่ 24 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สมมติฐานข้อที่ 25 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สมมติฐานข้อที่ 26 ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สมมติฐานข้อที่ 27 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน แตกต่างกัน	T-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่างกัน	T-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกัน	T-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน แตกต่างกัน	F-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่างกัน	F-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกัน	F-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน แตกต่างกัน	F-Test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่างกัน	F-Test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกัน	F-Test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 10 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน แตกต่างกัน	F-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 11 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แตกต่างกัน	F-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 12 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า แตกต่างกัน	F-Test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 13 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 14 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 15 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 16 ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 17 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน	Multiple Regression Analysis	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 18 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 19 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 20 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 21 ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 22 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 23 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 24 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 26 ปัจจัยด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 27 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	Multiple Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือหน้าฝ่ายการเงินของหน่วยงานทหารในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 124 คนด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้ (One-way ANOVA) และทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภค

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.4

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 และ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.0 และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.1

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ ระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.7 และ ระหว่าง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.30

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านความสำเร็จรองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา รองลงมาคือมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนดรองลงมาคือ สามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตัวเองตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือมีผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติรองลงมาคือ ได้รับการยอมรับจากการผู้บังคับบัญชาเสมอว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ทำมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนรองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของตน ลงมาคือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน รองลงมาคือ มีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอและผู้บังคับบัญชามักปฏิเสธหรือไม่ให้ความสนใจกับความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่มของตนตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จรองลงมาคือมีความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานรองลงมาคือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ รองลงมาคือ ลักษณะงานในหน้าที่มีความท้าทายและตรงกับ

ความรู้ความสามารถของตน และงานต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จรองลงมาคือมีความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานรองลงมาคือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่ รองลงมาคือ ลักษณะงานในหน้าที่มีความท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถของตน และงานต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาคืองานที่ทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นรองลงมาคือระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความยุติธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมาก ในหน่วยงานนี้ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานรองลงมาคือด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและด้านความถูกต้องในงานตามลำดับ

ด้านความถูกต้องในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสมรองลงมาคือการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการตรวจสอบ รองลงมาคือมีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในรองลงมาคือมีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และรายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอและมีการคำนวณและเปรียบเทียบต้นทุนของการดำเนินงานกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ว่ามีประสิทธิภาพตามลำดับ

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือผลของการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการเงิน และบัญชีรองลงมาคือ ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ รองลงมาคือ ผลของการดำเนินงานทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานทหาร รองลงมาคือ ผลของการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้ทรัพยากรมากขึ้นและมีภาวะวัดผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมตามลำดับ

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนดรองลงมาคือบุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนด รองลงมาคือมีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และมีแผนการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองรองลงมาคือมีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานรองลงมาคือมีคู่มือแสดงการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินบัญชีงบประมาณและกรณีการดำเนินงานต่ำกว่าระดับที่กำหนด มีการปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา จากสมมติฐานการศึกษาทั้งหมด 27 ข้อ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องในงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด และสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland'S Achievement Motivation Theory, 1996) ว่า ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จโดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำ ได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหา ความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นด้วย

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับตนเองเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิทยา สงครามชัย (2546) ได้ศึกษา และเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 12 โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 86 คน พบว่าความคาดหวังในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ทำมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนเพราะผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานสอดคล้องกับ เกตุลลิตี ดวงประสาท (2552) ได้ทำการวิจัยการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลังของเทศบาลตำบลใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีการบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม และระดับความพึงพอใจที่ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จมีความมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซ้ำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959 : 113 - 119) ว่าการที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกรักภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น ลักษณะของงานเป็นส่วนสำคัญ เพราะงานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นและงานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพราะมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานที่มีความยุติธรรมสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959) ว่าการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงใน สถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษา หา ความรู้เพิ่มเติม และผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะมีการข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และ มีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการตรวจสอบสอดคล้องกับ หลักการของพรทิพย์เย็นจะบก และกมลรัฐอิน ทรรศน์ (2554) ซึ่งกล่าวว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้คือ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี ในการทำงาน นั้น เราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน และขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัว ให้เป็น ที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การ ปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบเคารพกติกา มารยาทจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง ราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ผลการศึกษา ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Harrington Emerson (1995) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มี ประสิทธิภาพใน หนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง และมีการกล่าวขานกันมากหลัก 12 ประการมีดังนี้ เซอร์โต (Certo, 2000 : 9)

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไป ได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือ ได้มีความลับล้น มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียณไว้เป็นหลักฐาน
- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานเสร็จทันเวลา

9) ผลงานได้มาตรฐาน

- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนด มาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้
- 12) ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นเพราะมีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในผลของการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการเงินและบัญชี ทำให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติแสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีของ เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (1997) ซึ่งกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุที่เป็นปัจจัยนำเข้าและ ผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะ ที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ มี การกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนดบุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนดมีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และมีแผนการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองมีคู่มือแสดงการใช้ อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงินบัญชี งบประมาณ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจในภาคปฏิบัติงาน ในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับ มาโนชสุขฤกษ์ และคณะ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัย ที่ได้รับการ ซึ่งประกอบด้วย ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์และขนาดขององค์กร นอกจากนั้นแล้วประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของงานการเงินยังมีความแตกต่างกันตามแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากหน่วยงานทหารต้องการให้งานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องเพิ่มแรงจูงใจใน การทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี การให้รางวัลพิเศษแก่บุคลากร ที่มีความทุ่มเท เสียสละ การเลื่อนตำแหน่งและให้สวัสดิการต่าง ๆ

ตลอดจนการกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาสอดคล้องกับหลักการของ David I. McClelland (1996) ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จจากการ วิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและ 3) ความต้องการอำนาจ Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความถูกต้อง การบรรลุวัตถุประสงค์ และทรัพยากรที่คุ้มค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวและมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. ควรมีการศึกษาระบบการงานเงินและบัญชีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในหน่วยงานทหาร เพื่อให้การดำเนินงานของงานการเงินและบัญชีมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการลดภาระของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มความรวดเร็ว และความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ควรให้ความใส่ใจดูแลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการนำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งอาจจะดำเนินการศึกษาในลักษณะของการประชุมแบบมีส่วนร่วม (Focus group) ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในหน่วยงานการเงินและบัญชีที่มีความคล้ายคลึงกับหน่วยงานทหาร ทั้งหน่วยงานรัฐและหน่วยงานของเอกชน เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหามหัทธิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ชวนชื่น วุฒิสมนุรณ. (2547). การสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานการศึกษาศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ขันติรักษ์ ดันติเฉลิม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง. ปัญหาพิเศษรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โคมทอง ถานอาคณา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทร์แรม พุทธนุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธนิต บัวมณี, วราพร ประภาศิริกุล และ กิติพร เอกวงษ์วิริยะ. (2540). ความสำคัญของการฝึกอบรมในสำนักงานสอบบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานปทุมธานี**. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิรนุช หนูนุกักดี. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้อำเภอสามโก้จังหวัดอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- จิตติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบัญชีการเงิน ของ บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สาขาวิชาการจัดการ.
- ทัศนีย์อุปการ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 3 จังหวัดนครราชสีมา**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนารักษ์ ทราย และ สุธาสินี รุ่งแสงมัญญ. (2540). **ปัจจัยในการบำรุงรักษานักบัญชีระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร กรณีศึกษา: องค์การภาคเอกชน**. (โครงการวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ คงศักดิ์. (ม.ป.ป.). **การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)**. [On line]. Available : <http://www.pongkongsat.com/index.php?mo=3&art=330156/> (2561, พฤษภาคม 15).
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence relatedness and growth**. New York: Free Press.
- Herzberg, Mausner, & Snyderman. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality (2nd ed.)** New York : Harper & Row.
- McCormick. (1980). **Industrial Psychology**. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- McGregor. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill Book Articles
- Devenport et al. (2002). The mysterious art and science of knowledge-worker performance. MIT Sloan Management Review, 23-30.
- Grant, Portthoff and Ryden. (1996). **Staff training and turnover in Alzheimer special units: Comparisons with non-special care units**. *Geriatric nursing*, 17, 278-282.73
- Greller.(2000). **Age norms and career motivation**. *International Journal of Aging and Human Development*, 50 (3), 222.
- Griffeth, R. W.; Hom, P.W.; & Gaertner. (2000). **A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover : Update moderator test, and research implications for the next millennium**. *Journal of management*, 3.
- Harrell, D. E. (1964). **The Sectional Origins of the Churches of Christ**. *Journal of Southern History*, 30 (3), 18.
- Mausner-Dorsch, & Eaton. (2000). **Psychosocial work environment and depression : Epidemiologic assessment of the demand-control model**. *American Journal of Public Health*, 90, 1765-1770.
- Cascio, W.F. (1991). **Applied Psychology in Personnel Management**. 4th ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Gibson, J.L. (1991). **Organization : Behavior Structure Process**. Dallas, Texas : Business Publisher Inc.
- Greenberg, J. (1993). **Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work**. Boston : Allyn & Bacon.
- Herbiniak, L.G. & Alutto, J. A. (1972). **Personal and role-related factors in the development of Organizational commitment**. *Administrative Science Quarterly*, 555-556.
- Hillman, J. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research**. London : OFSTED.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและ บัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการทำวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 : ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

เพื่อการดำเนินการเก็บข้อมูลที่เป็นจริง ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการตอบแบบสอบถามตามความจริง คำตอบนี้จะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะถือคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นความลับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ตอนที่1 ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม □ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 20 ปี 2) 20 – 30 ปี
 3) 31 – 40 ปี 4) 41 – 50 ปี
 5) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 6 เดือน 2) ระหว่าง 6 เดือน – 1 ปี
 3) ระหว่าง 1 – 3 ปี 4) ระหว่าง 4- 6 ปี
 5) มากกว่า 6 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี
ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน					
1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด					
2. ท่านตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา					
3. ท่านมีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง					
4. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
1. ท่านได้รับการยอมรับจากการผู้บังคับบัญชาเสมอว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติ					
ด้านความรับผิดชอบ					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน					
2. ผู้บังคับบัญชามักปฏิเสธหรือไม่ให้ความสนใจกับความคิดเห็นหรือความคิดริเริ่มของท่าน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ					
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของท่าน					
5. ท่านมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
ด้านลักษณะของงาน					
1. ลักษณะงานในหน้าที่มีความท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานในหน้าที่					
3. ท่านมีความมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
4. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จ					
5. งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น					
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยมากในหน่วยงานนี้					
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม					
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความถูกต้องในงาน					
1. มีการเปรียบเทียบแผนและผลการดำเนินงาน และ รายงานให้ผู้กำกับดูแลทราบเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
2. มีการคำนวณและเปรียบเทียบต้นทุนของการ ดำเนินงานกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ว่ามี ประสิทธิภาพ					
3. การรายงานผลการประเมินและรายงานการ ตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน โดยตรงต่อ ผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการ ตรวจสอบ					
4. มีการติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจาก การประเมินผลและการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบ ภายใน					
5. ข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อ เหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน					
1. ผลของการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐาน การเงินและบัญชี					
2. ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติ					
3. ผลของการดำเนินงานทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่าย ของหน่วยงานทหาร					
4. ผลของการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้ทรัพยากร มากขึ้น					

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. มีการวัดผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
1. บุคลากรที่ดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความแม่นยำ และเน้นระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ					
2. คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนด					
3. มีคู่มือแสดงการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือระบบสารสนเทศ และการบริหารเงิน บัญชี งบประมาณ					
4. มีการกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรแต่ละประเภท เพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน					
5. กรณีการดำเนินงานต่ำกว่าระดับที่กำหนด มีการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน					
6. บุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนด					
7. มีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน					
8. มีแผนการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง					

*****ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม*****

ภาคผนวก ข
การหาค่าความเที่ยง (IOC)

**ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์
(ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ**

**ชื่อเรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงาน
ทหารในกรุงเทพมหานคร**

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
ดังรายนามต่อไปนี้

1. พันตรีวิรุทธ ศรีจันทร์ ตำแหน่ง อาจารย์โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก
2. นางจุฑาภรณ์ ปราณิคุณากร ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท อเวนิวแอกเคาท์ติ้ง
จำกัด
3. นางสาววาสนา จันทร์ตา ตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี สำนักงานธนุเคราะห์
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ ไม่น้อยกว่า 0.5(อ้างอิง)
ดังตารางสรุปแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ 1 หมายถึง สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2.อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3.ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสำเร็จในงาน					
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ด้านการยอมรับนับถือ					
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านความรับผิดชอบ					
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	1	0	1	0.66	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน					
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
ด้านความถูกต้องของงาน					
ข้อที่ 1	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน					
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม / ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า					
ข้อที่ 1	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 2	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 3	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 4	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 5	1	0	1	0.66	สอดคล้อง
ข้อที่ 6	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 7	1	1	1	1	สอดคล้อง
ข้อที่ 8	1	1	1	1	สอดคล้อง
รวม	1.0	0.8	1.00	0.95	สอดคล้อง
	0	6			

ภาคผนวก ค
การหาค่าความเชื่อมั่น

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	44

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	159.9333	240.685	-.256	.932
อายุ	157.9667	239.206	-.080	.934
การศึกษา	158.8667	234.257	.149	.931
ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	156.4333	243.840	-.313	.934
สำเร็จ 1	156.7000	230.838	.273	.930
สำเร็จ 2	156.6333	229.068	.439	.928
สำเร็จ 3	157.2333	225.771	.525	.927
สำเร็จ 4	156.9333	228.133	.522	.928
นับถือ 1	157.2667	226.133	.714	.926
นับถือ 2	157.3333	229.885	.442	.928
นับถือ 3	157.1000	228.714	.556	.927
นับถือ 4	157.2667	226.340	.625	.927
รับผิดชอบ 1	157.3667	223.757	.447	.928
รับผิดชอบ 2	158.1333	238.671	-.060	.935

รับผิดชอบ 3	157.6000	225.007	.657	.926
รับผิดชอบ 4	157.4000	225.007	.634	.927
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
รับผิดชอบ 5	157.3667	219.068	.780	.925
ลักษณะงาน 1	157.2000	225.338	.522	.927
ลักษณะงาน 2	157.2000	221.131	.764	.925
ลักษณะงาน 3	157.2667	221.857	.650	.926
ลักษณะงาน 4	157.0000	221.103	.765	.925
ลักษณะงาน 5	157.4000	223.214	.627	.926
ก้าวหน้า 1	157.5333	228.189	.488	.928
ก้าวหน้า 2	158.0333	237.275	-.006	.933
ก้าวหน้า 3	158.0333	215.206	.585	.927
ก้าวหน้า 4	157.5667	226.737	.480	.928
ถูกต้อง 1	157.4333	231.082	.387	.929
ถูกต้อง 2	157.6667	228.920	.411	.928
ถูกต้อง 3	157.3333	230.092	.489	.928
ถูกต้อง 4	157.3333	232.506	.329	.929
ถูกต้อง 5	157.1667	226.351	.574	.927
บรรลุ 1	157.1333	220.120	.869	.924
บรรลุ 2	157.3333	225.747	.569	.927
บรรลุ 3	157.3667	225.413	.574	.927
บรรลุ 4	157.5667	219.426	.774	.925
บรรลุ 5	157.5000	226.672	.428	.928
ทรัพยากร 1	157.3000	228.148	.504	.928
ทรัพยากร 2	157.1000	226.369	.628	.927
ทรัพยากร 3	157.5000	223.776	.584	.927

ทรัพย์สิน 4	157.4333	225.909	.577	.927
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ทรัพย์สิน 5	157.5000	226.603	.643	.927
ทรัพย์สิน 6	157.2667	227.789	.608	.927
ทรัพย์สิน 7	157.2333	226.875	.617	.927
ทรัพย์สิน 8	157.3667	223.895	.650	.926

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ร้อยโท ภัสนที นุ่นประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดปราจีนบุรี
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์ ปี 2553
ประสบการณ์ในการทำงาน	เสมียนการเงิน กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 102 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 รักษาพระองค์ ฯ เสมียนการเงิน (จ.) ฝ่ายการเงินมณฑลทหารบกที่ 12 นายทหารควบคุมการเบิกจ่ายมณฑลทหารบกที่ 11 นายทหารฝ่ายการเงินกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11 พ.ศ.2559 – ปัจจุบัน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นายทหารฝ่ายการเงินกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	326/36 อาคาร 320 ถ.อำนวยการ แขวงถนนไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300