

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน
การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ศิริขวัญ ผลวิจิตร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2562

**Factors affecting work Efficiency of Financial and Accounting officer,
Government agency in Bangkok area**

Sirikwan Phonwijit

**A Thematic paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Accountancy Program**

College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

2019

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน
ชื่อผู้เขียน	ศิริขวัญ ผลวิจิตร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต
สาขาวิชา	การบัญชี
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนการปฏิบัติงาน และด้าน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากตัวอย่าง ที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน ใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ สถานที่ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านคุณสมบัติ ได้แก่ ประสบการณ์ การศึกษา ตำแหน่ง ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และด้านผลตอบแทนการปฏิบัติ ได้แก่ เงินเดือน สิทธิสวัสดิการ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ตามลำดับ

Thematic Paper Title	Factors affecting work Efficiency of Financial and Accounting officer, Government agency in Bangkok area.
Author	Sirikwan Phonwjit
Thematic Paper Advisor	Asst. Prof. Dr. Daranee Uachanachit
Department	Accounting
Academic Year	2019

ABSTRACT

The objective of this research is to study factors affecting work efficiency of finance and accounting officer, government agency in Bangkok Metropolitan. Work efficiency is divided into 4 aspects which are qualification, work environment, employee benefit and law and regulation. The study applies questionnaires as a tool and the samples are 152. Data analysis technique of this study is exploratory factor analysis.

The study shows that work environment such as supervisors, colleagues, information technology, workplace and communication is usually the factor that affects work efficiency. And factors that are of secondary importance are qualification aspect such as experience, education, position. Lastly, law and regulation and employee benefit such as salary, welfare and promotion are the factor that affects work efficiency as well.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากหลายๆ ท่าน โดย ดร.พัทธนันท์ เพชรเชิดชู ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี (CIBA) ดร.ศิริเดช คำสุพรหม ดำรงตำแหน่งคณบดี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณิ เอื้อชนะจิต ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ที่ได้ให้คำแนะนำในการศึกษางานวิจัยตั้งแต่ การคัดเลือกหัวข้อ การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลเหมาะสม ตลอดจนการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และขอขอบคุณ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดเนื้อหาต่างๆ ของงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 152 ท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ในท้ายที่สุดนี้ ต้องขอระลึกถึงความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านที่เป็นผู้ชี้แนะแนวทางการศึกษาในตอนต้น รวมทั้งให้คำแนะนำในการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และการทดสอบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจรวมทั้งให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ศิริขวัญ ผลวิจิตร

ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี (CIBA) เพชรเชิดชู อาจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม ดำรงตำแหน่งคณบดี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๓
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์.....	4
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	5
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	19
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4. ผลการวิจัย.....	22
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	23
4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.....	27
4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis).....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 สรุปผลการศึกษา (นำเสนอตามวัตถุประสงค์).....	48
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	50
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	53
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	57
ก. แบบสอบถาม.....	58
ประวัติผู้เขียน.....	64



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ	7
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
4.2 อันดับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	25
4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านคุณสมบัติ	27
4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	29
4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	31
4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ด้านด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน	32
4.7 KMO and Bartlett's Test	33
4.8 Communalities	34
4.9 Total Variance Explained	37
4.10 Rotation Component Matrix	38
4.11 องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร	43
4.12 องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน	44
4.13 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี องค์ประกอบผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานราชการ เป็นงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานค่อนข้างยากและเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการพัฒนา บริหารจัดการด้านการเงิน การคลังภาครัฐให้มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่นการตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญการเบิกจ่าย การบันทึกบัญชีผ่านระบบ GFMIS จัดทำรายงานทางบัญชีการรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณรายรับ รายจ่ายประจำปี การพิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องปฏิบัติภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ส่วนราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด เพราะฉะนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงิน การบัญชีส่วนราชการ นอกจากจะต้องมีทักษะ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานเฉพาะด้านแล้ว ยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ด้วย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ ตาม กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ มีประสิทธิภาพ เพราะหากไม่ปฏิบัติตามก็จะถือว่าเจ้าหน้าที่ได้กระทำผิดวินัยของส่วนราชการได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และนอกจาก กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ส่วนราชการแล้วนั้น ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังประกอบไปด้วยปัจจัยอื่น ๆ หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อ

การปฏิบัติงาน หากเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ส่วนราชการ เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จและที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาสู่แนวทางแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.3 ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารหน่วยงานราชการให้เห็นถึงความถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสามารถนำข้อมูลการศึกษาวิจัยไปปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 152 คน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

<p>1. ด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -การศึกษา -ประสบการณ์การปฏิบัติงาน -ตำแหน่ง
<p>2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนร่วมงาน -ผู้บังคับบัญชา - การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในองค์กร - สถานที่การปฏิบัติงาน
<p>3. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> -เงินเดือน - การเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง - สิทธิสวัสดิการของทางราชการ
<p>4. ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การปฏิบัติงาน</p>

1.6 นิยามศัพท์

หน่วยงานราชการ หมายถึง องค์กรหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารงาน โดยรัฐบาลและมีเป้าหมายที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานราชการนั้น ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการนำมาใช้ซึ่งงบประมาณแผ่นดิน อันมีที่มาจากเงินภาษีอากรของประชาชนในประเทศเป็นหลัก

ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรหลักของหน่วยงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานราชการ

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานของรัฐ ตามสัญญา โดยรับค่าตอบแทนจากรัฐบาล

ลูกจ้างประจำ หมายถึง เป็นบุคลากรภาครัฐประเภทหนึ่ง ที่มีบทบาทหน้าที่หลักในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการนั้นๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้างโดยทำสัญญา ครั้งละไม่เกิน 1 ปีงบประมาณ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีของหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

ปัจจุบันนี้หน่วยงานต่างๆไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุดนั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีวิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานราชการมี กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ กำหนด เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานและถือปฏิบัติกันโดยทั่วกันทุกหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะด้านการเงิน การบัญชี ก็จะต้องปฏิบัติเป็นตามกฎหมาย ระเบียบที่กำหนดในแต่ละการปฏิบัติงานนั้นๆ รวมถึงการปฏิบัติราชการทั่วไปที่เจ้าหน้าที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามเช่น สิทธิ สวัสดิการต่างๆ เครื่องแบบราชการการแต่งกาย การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชีในหน่วยงานราชการ ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า โดยมีหน้าที่การปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การเงิน การบัญชี งบประมาณ องค์กรจะต้องทำอย่างไรให้ ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด มีประสิทธิภาพ และสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด การปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของส่วน ราชการในปัจจุบันดำเนินการผ่านระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management System : GFMS) เป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ ส่วนราชการให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งระบบบัญชีของส่วนราชการมีการเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมที่บันทึกรายการบัญชีเองด้วยมือ เป็นการบันทึกรายการบัญชีด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน ระบบ GFMS ถึงแม้จะมีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานส่วนราชการก็ ยังมีการจัดทำบัญชีคลาดเคลื่อนอยู่ซึ่งมาจากการไม่เข้าใจการใช้งานระบบและปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงาน ให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อย ที่สุด การปฏิบัติงาน ได้เร็วและดีที่สุดไม่มีข้อผิดพลาด ปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างตั้งใจ โดยอาจจะใช้เทคนิค วิธีการที่สร้างผลงานได้มากขึ้น เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพึงพอใจและ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ทรัพยากร เวลา ค่าใช้จ่าย น้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงเป็นแรง กระตุ้นที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ

1. ด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1.1 การศึกษาความรู้	หากผู้ปฏิบัติงาน รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องของงานที่กำลังทำอยู่ ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลาทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
1.2 ประสบการณ์	ผู้ที่มีประสบการณ์หรือชำนาญในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว หากมีประสบการณ์สูงก็จะทำงานผิดพลาดน้อยปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนดหรือรวดเร็วกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์มาก่อนแล้วมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
1.3 ตำแหน่ง	ผู้ที่มีตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงย่อมมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งการรับผิดชอบต่องานนั้นก็คือ การปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้าน	ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2.1 เพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญและควรให้ความสำคัญกับการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น เพราะบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน จะช่วยให้ผลงานออกมามีดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน	ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2.2 ผู้บังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การจัดรูปแบบการทำงาน การควบคุมดูแล ตลอดจนการให้ทุนให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
2.3 สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะส่งผลทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย
2.4 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	งานด้านการเงิน การบัญชี ส่วนราชการในปัจจุบันได้นำระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management System : GFMS) มาใช้งานเพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ส่วนราชการให้เกิดความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจการใช้งานระบบก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จได้
2.5 การติดต่อประสานงานภายในองค์กร	การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้ง หรือ เหลื่อมล้ำกันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ (ต่อ)

3. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้าน	ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3.1 เงินเดือน	เงินเดือนคือค่าตอบแทนที่จะได้รับ ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เพื่อสะท้อนถึงขนาดของงาน ผลงาน และสมรรถนะ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้
3.2 การเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง	หน่วยงานราชการมีการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งของบุคลากรโดยการประเมินจากผลการปฏิบัติงานซึ่งหากมีผลการปฏิบัติดีมีประสิทธิภาพก็จะมีผลให้การประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และส่งผลต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งรวมถึงการปรับขึ้นเงินเดือนด้วย
3.3 สิทธิสวัสดิการของทางราชการ	ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่บุคลากรในฐานะที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จ บำนาญ ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินนั้นจะประกอบด้วย การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นสิ่งที่เกื้อกูลตอบแทนซึ่งเป็นจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่มีผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ (ต่อ)

4. ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

ปัจจัยด้าน	ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	การปฏิบัติงานของส่วนราชการต้องปฏิบัติตามภายใต้ กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะมีผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเนื่องจากมีแนวทางวิธีการปฏิบัติกำหนด ไว้และหากไม่ปฏิบัติตามก็อาจจะเกิดบทลงโทษแล้วแต่กรณีของความผิด แต่ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ก็ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาดได้เช่นกัน ซึ่ง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับดังกล่าว อาจจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงใหม่ซึ่งผู้ปฏิบัติ จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจให้สามารถนำมาปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและ มีประสิทธิภาพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด หรือ ทำให้ถูกต้อง (Doing Things Right) ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณาซึ่งเกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงานนั้นหมายถึงองค์กรต้องสามารถทำอะไรได้มากกว่าคู่แข่ง องค์กรต้องเติบโตเร็วกว่าคู่แข่ง การวัดผลงานทำได้โดยการเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมีปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตระยะยาวขององค์กรไปพร้อมๆกับการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบัน องค์กรที่ดีนอกจากจะต้องให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสมต่อมาตรวัดในการทำงานยังต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนความเครียดในการทำงานของพนักงานขององค์กรอีกด้วย องค์กรต้องสร้างความสมดุลกันระหว่างมาตรวัดความสำเร็จในการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน เพราะถ้าหากปราศจากความสมดุลแล้ว ปัญหา ก็จะเกิดขึ้นในองค์กรอย่างแน่นอน (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560)

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า โครงสร้างถือเป็นปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในระดับมาก เนื่องจากโครงสร้างจะเป็นการกำหนดจัดสรรหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่รายละเอียดของงานแต่ละประเภทให้เป็นสัดส่วนที่ถูกต้องและเหมาะสม กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนถ้าองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน และตรง

ตามรายละเอียดของงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพความสามารถเป็นอีกส่วนหนึ่งของปัจจัยอิทธิพล การปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งรองลงมาจากด้าน โครงสร้างเนื่องจากทุก ๆ องค์การต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน ความสามารถ เป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลซึ่งจะมีความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ของงาน และควรมี ความสามารถที่หลากหลายด้านทั้งความสามารถที่มีต่องานและต่อบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ เป็นสำคัญ และ พบว่า โครงสร้างองค์การ ที่มีการจัดการระบบการบริหารที่ดี ผู้บริหารมีทักษะในการ บริหารองค์การ บริหารด้านบุคคล และเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าให้กับองค์การ มีแรงจูงใจแก่ ให้บุคลากรใน การปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสพัฒนาหรือก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ชลดา อักษรศิริวิทยา, 2559)

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยด้านความรู้และความเข้าใจในงานซึ่งได้มาจากการฝึกอบรม สามารถทำให้ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทราบระเบียบข้อบังคับหรือข้อกำหนดก่อนปฏิบัติงานจริง เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคือ สภาพทาง กายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ องค์ประกอบทั้ง 2 ด้านนี้เป็นความต้องการของ คนทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและองค์ประกอบจำเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสุข เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งสอง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและสภาพจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงานเป็นอันมาก การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ และมีความสุขต่อ การทำงาน การมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ดีที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ช่วยลด ข้อผิดพลาดได้ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและทำงานเป็น ทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายบริหาร ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อกัน เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดง

พฤติกรรมต่อผู้อื่น ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดี ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้ เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานความเชื่อมั่นในความมั่นคง ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีกำลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

ขวัญชัย ชมศิริ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธี (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากร มีปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ หากบุคคลแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถ พอใจในสิ่งที่ตนเองมีและ ให้เกียติตนเอง มีความกระตือรือร้น ใส่ใจการทำงานอย่างเต็มที่ก็จะพัฒนาตัวเองให้สามารถทำผลงาน ให้ออกมาดีเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และมีหน้าที่ควบคุมกลไกในการทำงาน ให้ลุล่วงได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ ควรให้ความสำคัญในหัวข้อการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างเหมาะสม อำนวยความสะดวก ความปลอดภัย เพื่อสร้าง และเพิ่มบรรยากาศให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานความผูกพันกับองค์กรที่ดีสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานผลการศึกษาสอดคล้องกับองค์กร ควรสร้างให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพัน มีความจงรักภักดีสร้างความภูมิใจในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความปรารถนาและเต็มใจ ของบุคลากรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรม การแสดงออกต่อเนื่อง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ตน ต้องรับผิดชอบ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพของตน ด้านการเรียนรู้ความรับผิดชอบ และด้าน การติดต่อสื่อสาร คือ ธรรมชาติมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล มีการพึ่งพาอาศัยกัน

และการที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้นั้นจะต้องประพุดิตนดีเป็นผู้มีความสัมพันธ์อันดีกับทุกคนที่ติดต่อสัมพันธ์กัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยป้องกันและขจัดความขัดแย้งทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงานก็ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขให้เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นโยบายและการบริหารจัดการของบุคลากร และสิ่งแวดล้อมในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (จารุวรรณ พงษ์นิมิต , 2560) ซึ่งนโยบายและการบริหารผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และจริงจังในการปฏิบัติงานมีการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนรวมทั้งมีการควบคุมกำกับที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดหาทรัพยากร รวมถึงการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับภาระงานที่ได้รับ มีความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ในการทำงาน การแบ่งขอบเขตหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กร หรือผู้บังคับบัญชาควรมีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน รวมทั้งแจ้งเจ้าหน้าที่ได้ทราบและทำความเข้าใจในขอบเขตการปฏิบัติงาน ของตนเองด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ความเหมาะสม ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องจัดสรรให้เพียงพอตรงกับความต้องการก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานคือการเพิ่มทักษะด้านการบัญชีด้านการเงิน ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยจัดอบรมพัฒนาศักยภาพส่วนที่ขาด หรืออบรมพัฒนาความรู้ก่อนปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ (จิรัฏฐิติ ไทยศิริ และคณะ, 2556) หากผู้บังคับบัญชามีหลักการบริหารจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสม ตามระเบียบข้อบังคับทางกฎหมายมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงานหรือแจกจ่ายงานจากผู้บังคับบัญชา มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เจ้าหน้าที่ได้บังคับบัญชาสามารถอยู่ร่วมกันได้มีความสุขและสามัคคีกันก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและจะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ (จุจพร ปิยะพันธ์, 2556)

คุณภาพบุคลากรของหน่วยงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานมีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่บุคลากรเปี่ยมคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง และได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยกำหนดขีดความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผลงานจะทำให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงานการผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิก ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน มีการทำงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น มีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติ ร่วมกันในการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคนการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการที่นโยบายการบริหาร และรายได้และสวัสดิการ เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหารงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมาตรฐาน ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และต้องมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากร ผู้มีความรู้ ความสามารถทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยการพิจารณาค่าตอบแทนค่าจ้างที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดี เพียงพอกับสถานการณ์สังคมและเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่กระทบต่อการดำเนินชีวิต หากได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงพอเหมาะสม ย่อมเกิด

ความสุขแก่การปฏิบัติงานไร้ความกังวล เมื่อไม่มีปัญหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ (ชรัลชิตา ชินคำ และคณะ, 2556) นอกจากนี้ความที่ขงกรรมมีผลต่อศักยภาพภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากศักยภาพภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ จึงจะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ แล้วยังต้องมีความที่ขงกรรมอีกด้วยเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับทุกๆ ฝ่ายในองค์กร สร้างความพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ หากพิจารณาความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร แสดงให้เห็นว่า เชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะให้ความสำคัญในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ในด้านการใส่ใจความรู้สึกค่านิยมและทัศนคติของพนักงานอย่างทั่วถึง ย่อมทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและประชาชนผู้มารับบริการด้วยและยังเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชี เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ (อรอุษา ค้วงช้าง และคณะ, 2561)

กนกมณี หอมแก้ว และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย พบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน ปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ปัจจัยจูงใจในที่นี้คือความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงานปัจจัยด้านระเบียบ วินัย มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของ

การปฏิบัติงานโดยมีแนวคิดเกี่ยวกับกาทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ โดยมีหลัก 12 ประการ คือ ความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียจนไว้เป็นหลักฐาน ควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง งานสำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้และ ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน หากบุคคลมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมทั้งในด้านกายภาพ ความสะดวกสบาย รวมไปถึงความสมดุลของปริมาณ ก็ย่อมเป็นผลทำให้บุคคล นั้นรู้สึกพอใจ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย โดยเน้นถึงความต้องการอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น ความสามารถของตนส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและสถานการณ์ต่างๆ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในหน้าที่ และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน นอกจากนี้ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้จัดทำบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การมีความรู้ด้านบัญชีและมีความเข้าใจในบัญชีเป็นพื้นฐาน จะส่งผลให้การจัดทำบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พิมพ์พิศา วรณวิจิตรและคณะ , 2560) ระดับการศึกษามีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานเนื่องจากว่า การศึกษาจะทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์

และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องกว่า จึงเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงาน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากจากว่าเมื่อประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น จะมีทักษะความชำนาญในงานสูงขึ้น ความคิดและการกระทำต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ภาระกิจงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและรับประกันว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีทักษะที่ถูกต้องและสามารถที่จะมีผลงานในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะนั้นมาจากความรู้ทักษะ และปัจจัยอื่น ๆ และพบว่าการกระตุ้นหรือรื้อฟื้นให้เกิดการเรียนรู้ คือความเครียดที่เป็นผลดีต่อการทำงาน โดยมักจะมีข้อเรียกร้อง ข้อจำกัดของเวลา ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากมาย แต่นักบัญชีก็เป็นผู้มีทักษะมีความชำนาญในงาน ประกอบกับมีอำนาจในการควบคุมงานของตนเอง รวมไปถึงงานราชการซึ่งมีลักษณะงานที่มีความมั่นคงในอาชีพค่อนข้างสูง และอาจรวมไปถึงการที่วิชาชีพบัญชีจัดเป็นวิชาชีพอิสระที่ต้องยึดมั่นในกฎระเบียบ จึงทำให้การทำงานมีกรอบที่แน่นอน ทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะต้องช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (อาทรณ์ กิจจา และคณะ, 2560)

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายกำหนด ถึงแม้ลักษณะงานที่ทำงานจะมีความยุ่งยาก เคร่งเครียด และ ต้องรับผิดชอบในระดับสูงแต่เพื่อการพัฒนาคุณภาพและความก้าวหน้าจึงถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยข้าราชการที่มีผลงานดีโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ จะมีสิทธิได้รับการพิจารณา ให้ความก้าวหน้าก่อน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ การได้รับเข้าอบรมหลักสูตรสำคัญ ๆ รวมทั้ง เลื่อนขั้นตำแหน่ง และเงินรางวัล ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีคำถามที่ครอบคลุม ประเด็นที่ศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการเก็บข้อมูลรวม ทั้งการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ มาประกอบการวิเคราะห์ มีวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการเงิน การบัญชี จำนวน 152 คน โดยประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างเหมาบริการ ส่วนราชการในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจะมีลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด (Open Ended Question) ที่ให้ผู้ตอบโดย แบบสอบถามจะประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่มีผลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานเป็นลักษณะการประเมินค่า 5 ระดับคือ

- 1 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดมาก
- 5 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดมากที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานโดยให้เรียงลำดับความสำคัญจากน้อยไปมาก

ส่วนที่ 4 ส่วนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยใดนอกเหนือจากที่กล่าวในแบบสอบถามมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ เป็นแหล่งของข้อมูลที่จะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานฝ่ายการเงิน การบัญชี ของส่วนราชการ ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยประกอบไปด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างเหมาบริการ

2. ข้อมูลทุติยภูมิโดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่นงานวิจัย ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติการบัญชี การเงิน ของผู้วิจัยอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหรือ สนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ไว้

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้คือ

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของข้อมูล
3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ คือ การสร้างเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกนองค์ประกอบ การเลือกค่า Factor loading และการตั้งชื่อองค์ประกอบหลักตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 152 ชุด ตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัยนำเสนอต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

H0 แทน ค่าสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)

H1 แทน ค่าสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ แผนก ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง แบบเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจง ความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
หญิง	123	80.9
ชาย	29	19.1
รวม	152	100
2. ช่วงอายุ		
18-25 ปี	42	27.6
26-35 ปี	47	30.9
36-45 ปี	38	25.0
46-55 ปี	19	12.5
มากกว่า 55 ปี	6	3.9
รวม	152	100
3. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	2	1.3
หัวหน้า	15	9.9
ข้าราชการทั่วไป	70	46.1
พนักงานราชการ	43	28.3
ลูกจ้างประจำ	14	9.2
ลูกจ้างชั่วคราว	8	5.3
รวม	152	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ (%)
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.9
ปริญญาตรี	106	69.7
ปริญญาโท	34	22.4
รวม	152	100.0
5. แผนก		
การเงิน	74	48.7
การบัญชี	78	51.3
รวม	152	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.9 เป็นเพศชายร้อยละ 19.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 30.9 รองลงมาคืออายุ 18-25 ปี ร้อยละ 27.6 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 25.0 อายุ 46-55 ปี ร้อยละ 12.5 ในขณะที่มีอายุมากกว่า 55 ปี ร้อยละ 3.9 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการทั่วไป ร้อยละ 46.1 รองลงมาคือมีตำแหน่งเป็น พนักงานราชการ ร้อยละ 28.3 หัวหน้าร้อยละ 9.9 ลูกจ้างประจำร้อยละ 9.2 ลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 5.3 ในขณะที่ตำแหน่งผู้อำนวยการ ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.4 ในขณะที่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกการบัญชี ร้อยละ 51.3 ในขณะที่ปฏิบัติงานในแผนกการเงินร้อยละ 48.7

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง มีอายุช่วง 26-35 ปี มีตำแหน่งเป็นข้าราชการทั่วไปมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกบัญชี

ตารางที่ 4.2 อันดับปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี

	จำนวน	ร้อยละ (%)
อันดับที่ 1		
ผู้บังคับบัญชา	53	34.87
สถานที่ปฏิบัติงาน	34	22.37
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	22	14.47
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	35	23.03
ด้านเพื่อนร่วมงาน	8	5.26
รวม	152	100.00
อันดับที่ 2		
ผู้บังคับบัญชา	32	21.05
สถานที่ปฏิบัติงาน	44	28.95
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	28	18.40
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	21	13.80
ด้านเพื่อนร่วมงาน	27	17.80
รวม	152	100.00
อันดับที่ 3		
ผู้บังคับบัญชา	29	19.08
สถานที่ปฏิบัติงาน	31	20.40
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	49	32.23
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	21	13.82
ด้านเพื่อนร่วมงาน	22	14.47
รวม	152	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ (%)
อันดับที่ 4		
ผู้บังคับบัญชา	29	19.08
สถานที่ปฏิบัติงาน	30	19.74
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	31	20.39
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	38	25.00
ด้านเพื่อนร่วมงาน	24	15.79
รวม	152	100.00
อันดับที่ 5		
ผู้บังคับบัญชา	27	17.76
สถานที่ปฏิบัติงาน	35	23.03
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	23	15.13
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	25	16.45
ด้านเพื่อนร่วมงาน	42	27.63
รวม	152	100.00

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้คะแนนอันดับของปัญหา
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี โดยมีลำดับปัญหาดังนี้

อันดับที่ 1 มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 34.87

อันดับที่ 2 มากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 28.95

อันดับที่ 3 มากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศคิดเป็นร้อยละ 32.23

อันดับที่ 4 มากที่สุด คือ ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับคิดเป็นร้อยละ 25.00

อันดับที่ 5 มากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 27.63

4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณสมบัติ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกฎหมาย โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านคุณสมบัติ

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ด้านคุณสมบัติ			
1.1	ท่านคิดว่าประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4.32	0.655	มาก
1.2	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับการศึกษานำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	4.14	0.704	มาก
1.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ	4.31	0.721	มาก
	รวม	4.27	0.549	มาก

จากตารางที่ 4.3 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านคุณสมบัติ อยู่ในระดับ มากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็น 0.549 โดยเห็นด้วยว่า

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.655

2. ความรู้ที่ได้รับการศึกษานำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.704

3. ตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานอื่น ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.721



ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน			
2.1	ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย	4.36	0.704	มาก
2.2	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.43	0.687	มาก
2.3	ท่านคิดว่า การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมาดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	4.47	0.709	มาก
2.4	ท่านคิดว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือให้ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้	4.32	0.647	มาก
2.5	ท่านคิดว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.54	0.670	มากที่สุด
	รวม	4.42	0.547	มาก

จากตารางที่ 4.4 สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็น 0.547 โดยเห็นด้วยว่า

1. สถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วยในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.704

2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.687

3. การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมาดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหาการทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.709

4. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือที่ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.3 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.647

5. การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.54 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.670

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
3	ผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน			
3.1	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.97	0.895	ปานกลาง
3.2	ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดี	4.12	0.856	มาก
3.3	ท่านคิดว่า สิทธิ สวัสดิการ ที่ท่านได้รับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.862	มาก
	รวม	4.09	0.771	มาก

จากตารางที่ 4.5 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็น 0.771 โดยเห็นด้วยว่า

1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.895
2. การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดีในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.856

3. สิทธิสวัสดิการ ที่ท่านได้รับเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.862

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ด้านด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4	ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน			
4.1	ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานกำหนด	4.43	0.605	มาก
4.2	ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการ ปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ฯ ที่ออกใหม่	3.82	1.074	ปานกลาง
	รวม	4.13	0.674	มาก

จากตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็น 0.674 โดยเห็นด้วยว่า

1. การปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนดในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.605

2. การแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ฯ ที่ออกใหม่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลการสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) การหมุนแกนองค์ประกอบ การเลือกค่า Factor loading และการตั้งชื่อองค์ประกอบหลัก ตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 การวัดความเหมาะสมของข้อมูล ในการใช้เทคนิค Factor Analysis

การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

ตารางที่ 4.7 KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.865
Approx. Chi-Square	947.306
Bartlett's Test of Sphericity	df
	78
	Sig.
	.000

จากตารางที่ 4.7 การวัดความเหมาะสมของข้อมูล ในการใช้เทคนิค Factor Analysis ในที่นี้ ได้ค่าเป็น 0.865 ซึ่งมากกว่า 0.5 และเข้าใกล้ 1 จึงสรุปว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมอย่างมากที่จะใช้เทคนิค Factor analysis Bartlett's Test of Sphericity ใช้ทดสอบสมมติฐาน

H0 : ตัวแปรต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H1 : ตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

โดยสถิติทดสอบ จะมีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square เท่ากับ 947.306 ได้ค่า Significance เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H0 นั่นคือตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงต้องใช้ Factor analysis ต่อไป

4.3.2 การตรวจสอบโดยพิจารณาค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละด้าน โดยพิจารณาค่าความร่วมกันของตัวแปร (Communalities :h²) ซึ่งควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 และ หากมีค่าต่ำกว่า 0.50 ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Communalities ค่าของสัดส่วนของค่าแปรปรวนของตัวแปรที่สามารถอธิบายได้โดย Common Factor หรือคือค่า Multiple Correlation ของตัวแปรกับ Factor โดยที่ $0 < \text{Communalities} <$

ตารางที่ 4.8 Communalities

ตัวแปร	คำอธิบาย	Initial	Extraction
ด้านคุณสมบัติ 1.1	ท่านคิดว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	1.000	.507
ด้านคุณสมบัติ 1.2	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับ การศึกษานำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	1.000	.382
ด้านคุณสมบัติ 1.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ	1.000	.450
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.1	ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย	1.000	.462

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	คำอธิบาย	Initial	Extraction
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.2	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	1.000	.591
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.3	ท่านคิดว่า การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมามีชิ้นรวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	1.000	.551
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.4	ท่านคิดว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือที่ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้	1.000	.649
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.5	ท่านคิดว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความึกความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	1.000	.732
ด้านผลตอบแทนที่ ได้รับในการ ปฏิบัติงาน 3.1	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	1.000	.714
ด้านผลตอบแทนที่ ได้รับในการ ปฏิบัติงาน 3.2	ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดี	1.000	.825

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ตัวแปร	คำอธิบาย	Initial	Extraction
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.3	ท่านคิดว่า สิทธิ สวัสดิการ ที่ท่านได้รับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.000	.701
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.1	ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานกำหนด	1.000	.433
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.2	ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ฯ ที่ออกมาใหม่	1.000	.464

จากตารางที่ 4.8 สรุปได้ว่าค่า Initial Communalilty เท่ากับ 1 แสดงว่า Common Factor สามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้งหมด และ Extraction Communalilty หลังจากสกัดปัจจัยแล้ว จะพบว่า Extraction Communalilty ของตัวที่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งจะถูกตัดออกจากการวิเคราะห์องค์ประกอบได้แก่ ตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.1 (ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนด) เท่ากับ .433
2. ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.2(ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ฯ ที่ออกมาใหม่) เท่ากับ .464
3. ด้านคุณสมบัติ 1.3(ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ) เท่ากับ .450

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.1 (ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย) เท่ากับ .462

5. ด้านคุณสมบัติ 1.2 (ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับการศึกษานำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น) เท่ากับ .462

4.3.3 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบร่วม โดยแสดงค่าสถิติสำหรับแต่ละ Factor ทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัยโดยวิธี Principle Component ในการสกัดปัจจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.9 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.692	43.781	43.781	5.692	43.781	43.781
2	1.771	13.625	57.405	1.771	13.625	57.405
3	.924	7.106	64.511			
4	.850	6.540	71.051			
5	.639	4.913	75.964			
6	.591	4.548	80.512			
7	.542	4.171	84.683			
8	.461	3.545	88.228			
9	.411	3.161	91.389			
10	.371	2.852	94.241			
11	.336	2.585	96.826			
12	.262	2.015	98.841			
13	.151	1.159	100.000			

จากตารางที่ 4.9 สรุปได้ว่า

1. Component คือ จำนวน Factor , ปัจจัย โดยสกัดให้มีจำนวน เท่ากับ จำนวนตัวแปรคือ 13 ตัวแปร

2. Total Eigenvalues คือ ค่าความผันแปร หรือความแปรปรวน ทั้งหมดในตัวแปรเดิม ที่สามารถอธิบายได้โดย Factor หรือ Eigenvalues คือผลบวกของ Factor loading ยกกำลังสองของแต่ละตัวแปรใน Factor หนึ่งๆ ดังนั้นจึงไม่พิจารณา Factor ที่มีค่า Eigenvalues น้อยกว่า 1 จะพบว่ามีเพียง Factor หรือ Component ที่ 1 -2 เท่านั้นที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 จึงควรมีเพียง 2 Factor (เฉพาะ 2 Factor แรกเท่านั้น)

3. Factor ที่สำคัญที่สุด คือ Factor ที่ 1 เนื่องจากอธิบายหรือดึงความแปรปรวนของข้อมูล ได้มากที่สุด คือ 43.78% $((5.692/13)*100)$

4. อัตรา % of Cumulative ของ 4 Factor (1-2) อธิบายค่าแปรปรวนของตัวแปรทั้ง 13 ตัวแปร ได้เท่ากับ 57.41 % $(43.78 + 13.63)$

4.3.4 การหมุนแกนองค์ประกอบ (Factors Rotation) เมื่อมีการหมุนแกน ปัจจัยโดยวิธี Varimax Method จะพบว่าค่า Factor loading เปลี่ยนแปลงไปเมื่อเทียบกับค่า Factor loading ที่ยังไม่หมุนแกน แล้วทำให้ค่า Factor loading ของบาง Factor มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับของ Factor อื่น ๆ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 Rotation Component Matrix

ตัวแปร	อธิบาย	Component	
		1	2
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.5	ท่านคิดว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความ เข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และ กิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	.803	.297

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปร	อธิบาย	Component	
		1	2
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.4	ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือให้ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้	.751	.292
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.3	ท่านคิดว่า การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมามีดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	.740	
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.2	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	.734	.228
ด้านคุณสมบัติ 1.1	ท่านคิดว่าประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	.712	
ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติงาน 4.1	ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนด	.649	.108

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ตัวแปร	อธิบาย	Component	
		1	2
ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน 2.1	ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย	.645	.215
ด้านคุณสมบัติ 1.2	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับจากการศึกษานำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	.587	.194
ด้านคุณสมบัติ 1.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ	.582	.335
ด้านผลตอบแทนที่ ได้รับในการ ปฏิบัติงาน 3.2	ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และ ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติที่ดี	.152	.896
ด้านผลตอบแทนที่ ได้รับในการ ปฏิบัติงาน 3.1	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	.189	.824
ด้านผลตอบแทนที่ ได้รับในการ ปฏิบัติงาน 3.3	ท่านคิดว่า สิทธิ สวัสดิการ ที่ท่านได้รับ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.338	.766
ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การปฏิบัติงาน 4.2	ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดใน การปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจ		.675

จากตารางที่ 4.10 สรุปว่า ค่า Factor loading เมื่อมีการหมุนแกน ปล่อยให้โดยวิธี (VarimaxMethod) จะพบว่าค่า Factor loading เปลี่ยนแปลงไปเมื่อเทียบกับค่า Factor loading ที่ยังไม่หมุนแกนแล้วทำให้ค่า Factor loading ของบาง Factor มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับของ Factor อื่น ๆ จะแสดงรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) มากกว่า 0.30 ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบระหว่าง 0.582 - 0.803 เรียกชื่อว่า “สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน” ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.5 (ท่านคิดว่าการติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์)
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.4 (ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือให้ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้น และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้)
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.3 (ท่านคิดว่า การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมาดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ)
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.2 (ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด)
5. ด้านคุณสมบัติ 1.1 (ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน)
6. ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.1 (ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนด)

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.1 (ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย)

8. ด้านคุณสมบัติ 1.2 (ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับการศึกษานำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น)

9. ด้านคุณสมบัติ 1.3 (ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ)

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบระหว่าง 0.675 - 0.896 เรียกชื่อว่า “ผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน” ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.2 (ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้น ตำแหน่งเงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดี)

2. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.1 (ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด)

3. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.3 (ท่านคิดว่า สิทธิ สวัสดิการ ที่ท่านได้รับเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

4. ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.2 (ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ๆ ที่ออกใหม่)

ตารางที่ 4.11 องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ของหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	Eigen Value	Variance
1	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน	5.692	43.781
2	ผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	1.771	13.625

ตารางที่ 4.12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน

ชื่อตัวแปร	คำอธิบาย	น้ำหนักองค์ประกอบ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.5	ท่านคิดว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์	.803
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.4	ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือให้ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้	.751
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.3	ท่านคิดว่า การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมามีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	.740
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2.2	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	.734

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	คำอธิบาย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
ด้านคุณสมบัติ 1.1	ท่านคิดว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	.712
ด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.1	ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนด	.649
ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน 2.1	ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผล ให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตาม ไปด้วย	.645
ด้านคุณสมบัติ 1.2	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับ การศึกษานำมาปรับปรุง การ ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมา ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น	.587
ด้านคุณสมบัติ 1.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้ การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ	.582
ไอแกน (Eigen Value)		5.692
ค่าความแปรปรวนรวม		43.781

จากตารางที่ 4.12 พบว่าองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน สามารถอธิบายตัวแปรจำนวน 9 ตัวแปร ซึ่งสังเกตได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าไอแกน (Eigen Value) เท่ากับ 5.692 และค่าความแปรปรวนรวมเท่ากับ 43.781

ตารางที่ 4.13 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี องค์ประกอบผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน

ชื่อตัวแปร	คำอธิบาย	น้ำหนักองค์ประกอบ
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.2	ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดี	.896
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.1	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	.824
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.3	ท่านคิดว่า สิทธิ สวัสดิการ ที่ท่านได้รับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.766
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.2	ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ฯ ที่ออกมาใหม่	.675
	ไอแกน (Eigen Value)	1.771
	ค่าความแปรปรวนรวม	13.625

จากตารางที่ 4.13 พบว่าองค์ประกอบผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งสังเกตได้จากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี ในผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานมีค่าไอแกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.771 และค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 13.625

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ เรียงตามความสำคัญ ได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน
2. ผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน

ซึ่งทุกองค์ประกอบสามารถรวมอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานส่วนราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ 57.41 %



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในแผนกการเงิน การบัญชี ส่วนราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน 3. คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน และ 4. การแสดงความเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ สถิติสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุช่วงระหว่าง 26-35 ปี มีตำแหน่งเป็นข้าราชการทั่วไป มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกการบัญชี มีอายุราชการตั้งแต่ไม่ถึง 1 ปี และ สูงสุด 40 ปี

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีระดับความเห็นในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย

4.42 โดยเห็นด้วยว่า

2.1.1 การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.54

2.1.2 การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมาดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหาการทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.4

2.1.3 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดใน ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.43

2.1.4 สถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วยใน ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.36

2.1.5 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือให้ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.3

2.2 ด้านคุณสมบัติมีระดับความเห็นในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.27 โดยเห็นว่า

2.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานใน ระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.32

2.2.2 ตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.31

2.2.3 ความรู้ที่ได้รับการศึกษานำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.14

2.3 ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีระดับความเห็นในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็น 0.674 โดยเห็นด้วยว่า

2.3.1 การปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนดในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.43

2.3.2 การแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ๆ ที่ออกใหม่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.82

2.4 ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานอยู่ใน มีความเห็นในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.09 โดยเห็นด้วยว่า

2.4.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.97

2.4.2 การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดีในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.12

2.4.3 สิทธิ สวัสดิการ ที่ได้รับเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.18

3. อันดับของปัญหาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชีโดยมีลำดับปัญหาดังนี้

อันดับที่ 1 มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 34.87

อันดับที่ 2 มากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 28.95

อันดับที่ 3 มากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศคิดเป็นร้อยละ 32.23

อันดับที่ 4 มากที่สุด คือ ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับคิดเป็นร้อยละ 25.00

อันดับที่ 5 มากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 27.63

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดนั่นคือ เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร โดยประกอบด้วย

1.1 การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับงานวิจัยของชรัลชิตา ชินคำ (2556) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรง มีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น มีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคน การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องมือให้การปฏิบัติงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้

1.3 การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมามีรวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหาการทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑพร ปิยะพันธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถอยู่ร่วมกัน ได้มีความสุขและสามัคคีกัน ก่อให้เกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและจะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้

1.4 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อกำลังใจเป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฏฐิติ ไทยศิริ และคณะ (2556) และงานวิจัยของ จุฑพร ปิยะพันธ์ที่กล่าวโดยสรุปว่า นโยบายและการบริหารผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และจริงจังในการปฏิบัติงาน มีการถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการวางแผนรวมทั้งมีการควบคุมกำกับที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดหาทรัพยากร รวมถึงการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้มี

1.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกมณี หอมแก้ว และคณะ (2556) ที่กล่าวว่า ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทรณ์ กิจจา และคณะ (2560) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากจากว่าเมื่อประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น จะมีทักษะ ความชำนาญในงานสูงขึ้นความคิดและการกระทำต่าง ๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.6 การต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ อรุษา ค้วงช้าง และคณะ (2561) ที่กล่าวว่า ความรู้และทักษะทางวิชาชีพและความรู้ความเข้าใจในกฎหมายทางบัญชีมีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน

ทางการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากศักยภาพภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน

1.7 สถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฏฐิติ ไทยศิริ และคณะ ,2556 ที่กล่าวว่า การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ความเหมาะสม ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องจัดสรรให้เพียงพอตรงกับความต้องการก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.8 ความรู้ที่ได้รับศึกษานำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิสา วรรณวิจิตร และคณะ (2560) ที่กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้จัดทำบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.9 ตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่าผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่กล่าวว่า ตำแหน่งหน้าที่รายละเอียดของงานแต่ละประเภทให้เป็นสัดส่วนที่ถูกต้องและเหมาะสม กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ทำให้การปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนความสามารถเป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลซึ่งจะมีความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ของงาน และควรมีความสามารถที่หลากหลายด้านจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากเป็นอันดับ 2 นั่นคือ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยประกอบด้วย

2.1 การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัลชิตา ชินคำ และคณะ(2556) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากร ผู้มีความรู้ ความสามารถทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 เงินเดือนที่ได้รับเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของชรัลชิตา ชินคำ และคณะ(2556) ที่กล่าวว่า การพิจารณาค่าตอบแทนค่าจ้างที่เหมาะสม มีสวัสดิการที่ดีเพียงพอกับสถานการณ์สังคมและเศรษฐกิจ

ค่าครองชีพที่กระทบต่อการดำเนินชีวิต หากได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีเพียงพอเหมาะสม ย่อมเกิดความสุขแก่การปฏิบัติงาน ไร้ความกังวล เมื่อไม่มีปัญหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ

2.3 สิทธิ สวัสดิการ ที่ได้รับ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่ออกใหม่

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

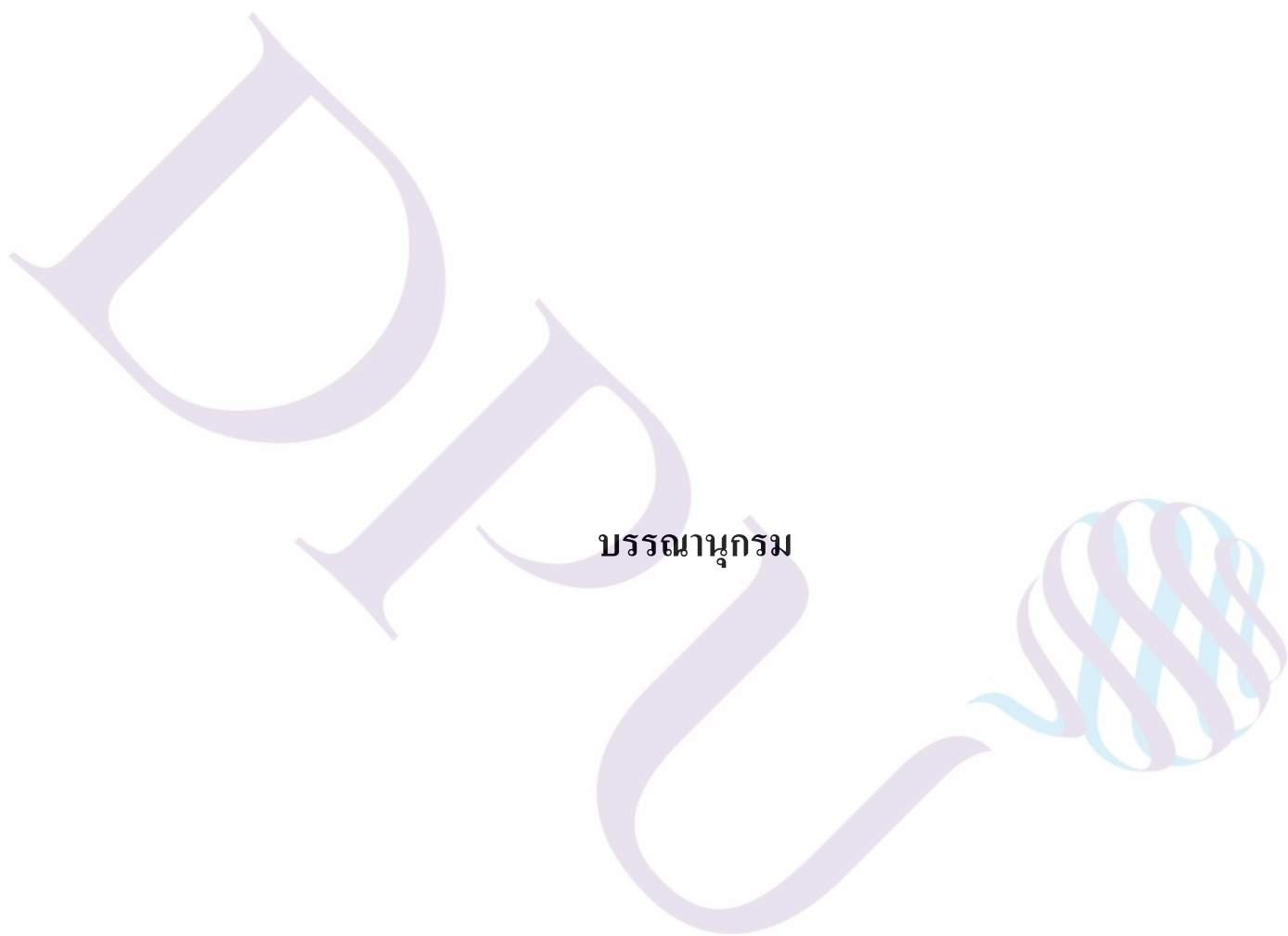
1.1 ผู้บริหารหน่วยงานราชการ ต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารการประสานงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีการจัดหาทรัพยากรรวมถึงการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารหน่วยงานราชการต้องสนับสนุนส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน มอบสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากร ผู้มีความรู้ ความสามารถทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรใช้สถิติที่หลากหลายเช่น ตรวจสอบเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชี ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis)

2.2 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรสร้างกรอบแนวคิดและสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบสมมุติฐาน (Hypothesis testing)



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

จารุวรรณ พงษ์นิมิต (2560) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี สืบค้น 3 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.tci-haijo.org/index.php/MKHJ/article>

พิมพ์พิศา วรรณวิจิตร และคณะ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดมหาสารคาม สืบค้น 3 พฤษภาคม 2562, จาก http://research.bkkthon.ac.th/abstac/ab_14102558133156.pdf

อรอุษา ค้างช้าง และคณะ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย สืบค้น 3 พฤษภาคม 2562, จาก http://research.bkkthon.ac.th/abstac/ab_14102558133156.pdf

จิรัฐิติ ไทยศิริ และคณะ (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา สืบค้น 3 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/gskku/article/download/22965/19641/>.

กนกมณี หอมแก้ว และคณะ (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย สืบค้น 3 พฤษภาคม 2562, จาก http://research.bkkthon.ac.th/abstac/ab1410255_8133156.pdf.

ศุภพร ปิยะพันธ์ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชี กองคลังสำนักพระราชวัง สืบค้น 4 พฤษภาคม 2562, จาก http://research.bkkthon.ac.th/abstac/ab_14102558133156.pdf

อาทรณ์ กิจจา และคณะ (2560) ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา สืบค้น 4 พฤษภาคม 2562, จาก <https://kkbsjournal.kku.ac.th/register/journalfull/1-1/03.pdf>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาไทย

ชรัลชิตา ชินคำ และคณะ (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด ในเขตจังหวัดอุดรธานี สืบค้น 2 กรกฎาคม 2562 , จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/issue14/article/view/1157>

ขวัญชัย ชมศิริ และ กนกศักดิ์ สุววัฒนาสินธิ์ (2561) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร สืบค้น 2 กรกฎาคม 2562 , จาก <http://eprints.utcc.ac.th> <http://eprints.utcc.ac.th>

พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบค้น 2 กรกฎาคม 2562 , จาก <https://research-system.siam.edu/2013-12-20-04-25-20/3758-2017-01-07-07-03-28>.

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม สืบค้น 2 กรกฎาคม 2562 , จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ตัวอย่าง แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน บัญชี ของส่วนราชการเขต
พื้นที่ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ :แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน บัญชี ของส่วนราชการเขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลที่ต้องการได้
โดยคำถามประกอบไปด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง :โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ โดยเลือกคำตอบใดคำตอบหนึ่งเพียงคำตอบเดียวยกเว้นคำถาม
ข้อที่ 5 ให้กรอกข้อมูลตามความจริง

1. เพศ หญิง ชาย

2. ช่วงอายุ ต่ำกว่า 18 ปี 18-25ปี 26-35ปี

36-45 ปี 46-55ปี มากกว่า 55 ปี

3. ท่านมีตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการ หัวหน้า ข้าราชการทั่วไป
 พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริการ

4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. อายุราชการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน บัญชี

คำชี้แจง : โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนนความคิดเห็นในแต่ละข้อ โดยสามารถเลือกได้ข้อ
ละหนึ่งคำตอบ โดยมีค่าคะแนนดังนี้

0 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดน้อยที่สุด

2 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดน้อย

3 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดปานกลาง

4 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดมาก

5 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยกับปัจจัยที่กำหนดมากที่สุด

ที่	คำถาม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านคุณสมบัติ					
1.1	ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจ งานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน					
1.2	ท่านคิดว่าความรู้ที่ได้รับการศึกษานำมาปรับปรุง การ ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดและมีความคิดสร้างสรรค์รวมถึงนำมา ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น					
1.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานมีผลต่อความรับผิดชอบเพื่อให้การ ปฏิบัติสำเร็จและมีคุณภาพมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ					

ที่	คำถาม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
2.1	ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และมีผลให้ทำงานดีตามไปด้วย					
2.2	ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อกำลังใจ เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2.3	ท่านคิดว่า การอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานอย่างราบรื่น จะช่วยให้ผลงานออกมาดีขึ้น รวมไปถึงการติดต่อประสานงานที่ราบรื่นปราศจากปัญหา การทำงานที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ					
2.4	ท่านคิดว่า เทคโนโลยีสารสนเทศที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเป็นเครื่องให้ท่านปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้นและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้					
2.5	ท่านคิดว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความคิดความเข้าใจในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3	ผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน					
3.1	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นให้ผลงานสำเร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด					

ที่	คำถาม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3.2	ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และ ไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติที่ดี					
3.3	ท่านคิดว่า สิทธิ สวัสดิการ ที่ท่านได้รับ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน					
4.1	ท่านจะต้องปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน กำหนด					
4.2	ท่านคิดว่า หากมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมีผลทำให้ท่านเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานเนื่องจากท่านไม่มีความรู้ความเข้าใจใน กฎหมาย ฯ ที่ออกใหม่					

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดเรียงลำดับ ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน

- เพื่อร่วมงาน
- ผู้บังคับบัญชา
- สารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร
- สถานที่ปฏิบัติงาน
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นว่าท่านมี ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานด้านใดนอกเหนือจากที่กล่าวไว้ในข้อ 3



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวศิริขวัญ ผลวิจิตร

ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2559 บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

2561 - ปัจจุบัน

พนักงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน กรมธุรกิจพลังงาน

2559- 2561

เจ้าหน้าที่บัญชี บริษัท ไมต้า แอสเซ็ท จำกัด (มหาชน)

