



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

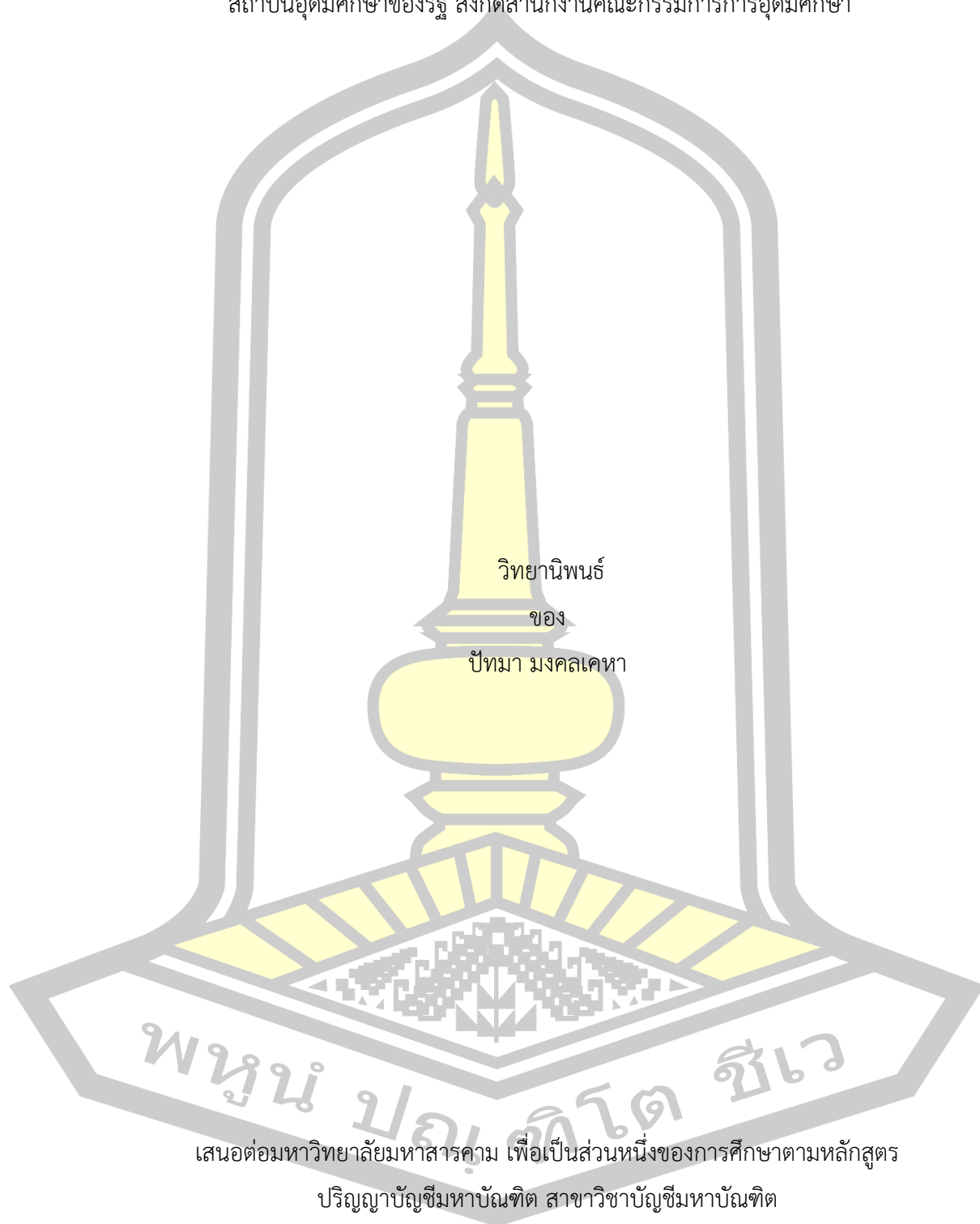
วิทยานิพนธ์
ของ
ปัทมา มงคลเคหา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา



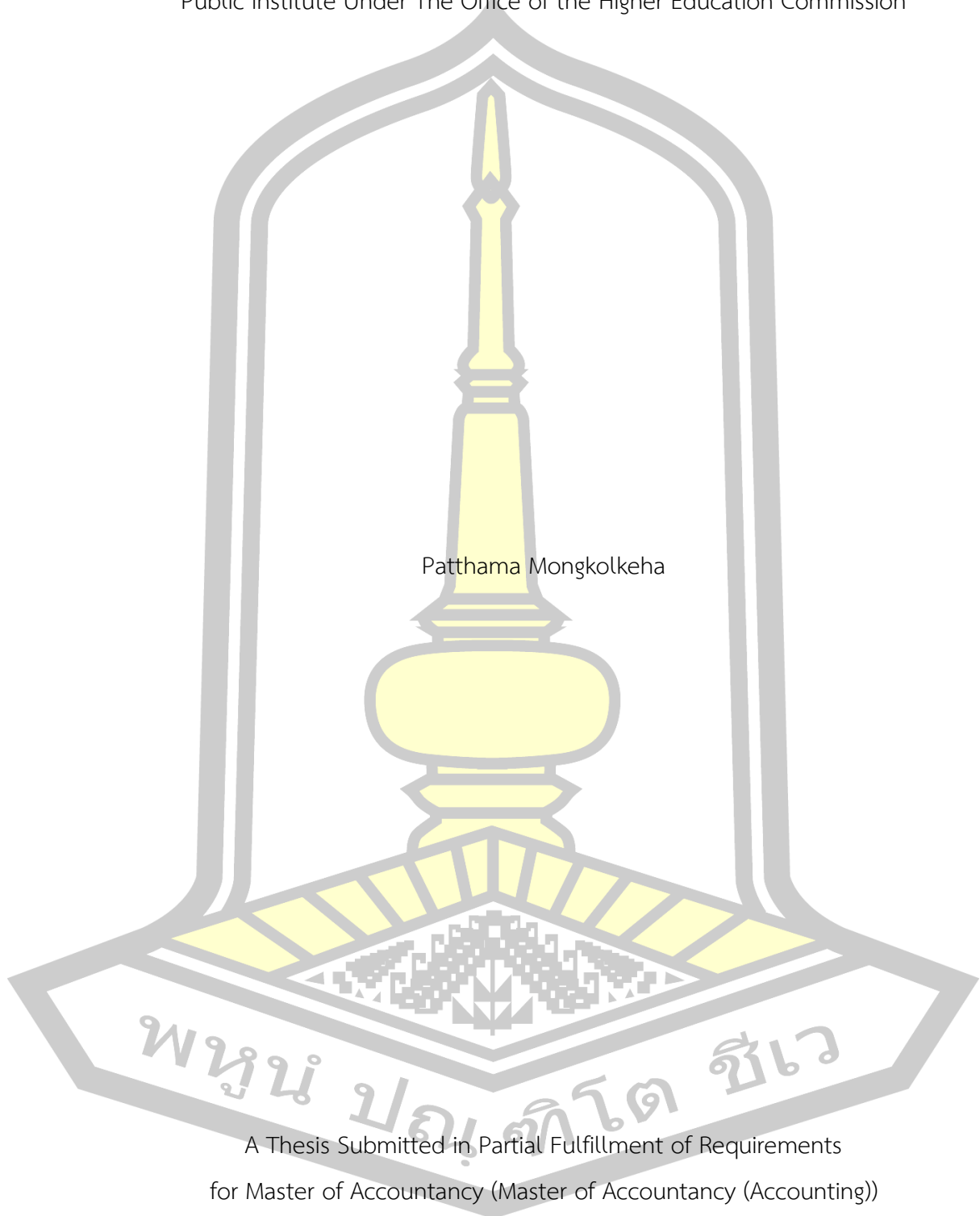
วิทยานิพนธ์
ของ
ปัทมา มงคลเคหา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Job Satisfaction and Job Efficiency of Accountants in The
Public Institute Under The Office of the Higher Education Commission



Patthama Mongkolkeha

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Accountancy (Master of Accountancy (Accounting))

April 2020

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวปัทมา มงคลเคหา
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี
มหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวรรณ หวังเจริญเดช)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ณัฐวุฒิ ตันติเศรฐ์)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผศ. ดร. ชีรพรรณ อังภากรณ์)

กรรมการ

(ผศ. ดร. อุเทน เลาน้ำทา)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. สุมินทร เป้าธรรม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา		
ผู้วิจัย	ปัทมา มงคลเคหา		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ ตันติเศรณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิพรณ อึ้งภากรณ์		
ปริญญา	บัญชีมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	บัญชีมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 217 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test , F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า นักบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

นักบัญชี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน แตกต่างกัน นักบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าแตกต่างกัน นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา และด้านคุณภาพ แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

โดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของนักบัญชี โดยให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานหรือมอบรางวัลเชิงประจักษ์ให้กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้นักบัญชีมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ เมื่อนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, นักบัญชี



TITLE	The Relationship between Job Satisfaction and Job Efficiency of Accountants in The Public Institute Under The Office of the Higher Education Commission		
AUTHOR	Patthama Mongkolkeha		
ADVISORS	Assistant Professor Nattawut Tontiset , Ph.D. Assistant Professor Teerapan Ungphakorn , Ph.D.		
DEGREE	Master of Accountancy	MAJOR	Master of Accountancy (Accounting)
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The present study was conducted to investigate the relationship between the job satisfaction and the job efficiency of accountants in the public institutes under the Office of the Higher Education Commission. To do so, the researcher collected data from 217 accountants through the questionnaire administrations. After the data collection, the researcher adopted the statistics including T-test and F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis to analyze the data.

The findings revealed the overall rating results of the accountants' job satisfactions were rated as "high". Moreover, the researcher found that their satisfactions of these topics including the relationship with the superior, the recognition, the security, and the salary were rated as "high". However, the accountants' satisfactions of the advancement were rated as "average". In terms of the job efficiency, the overall rating results of each topic were high; those topics were the time, the quality, and the quantity.

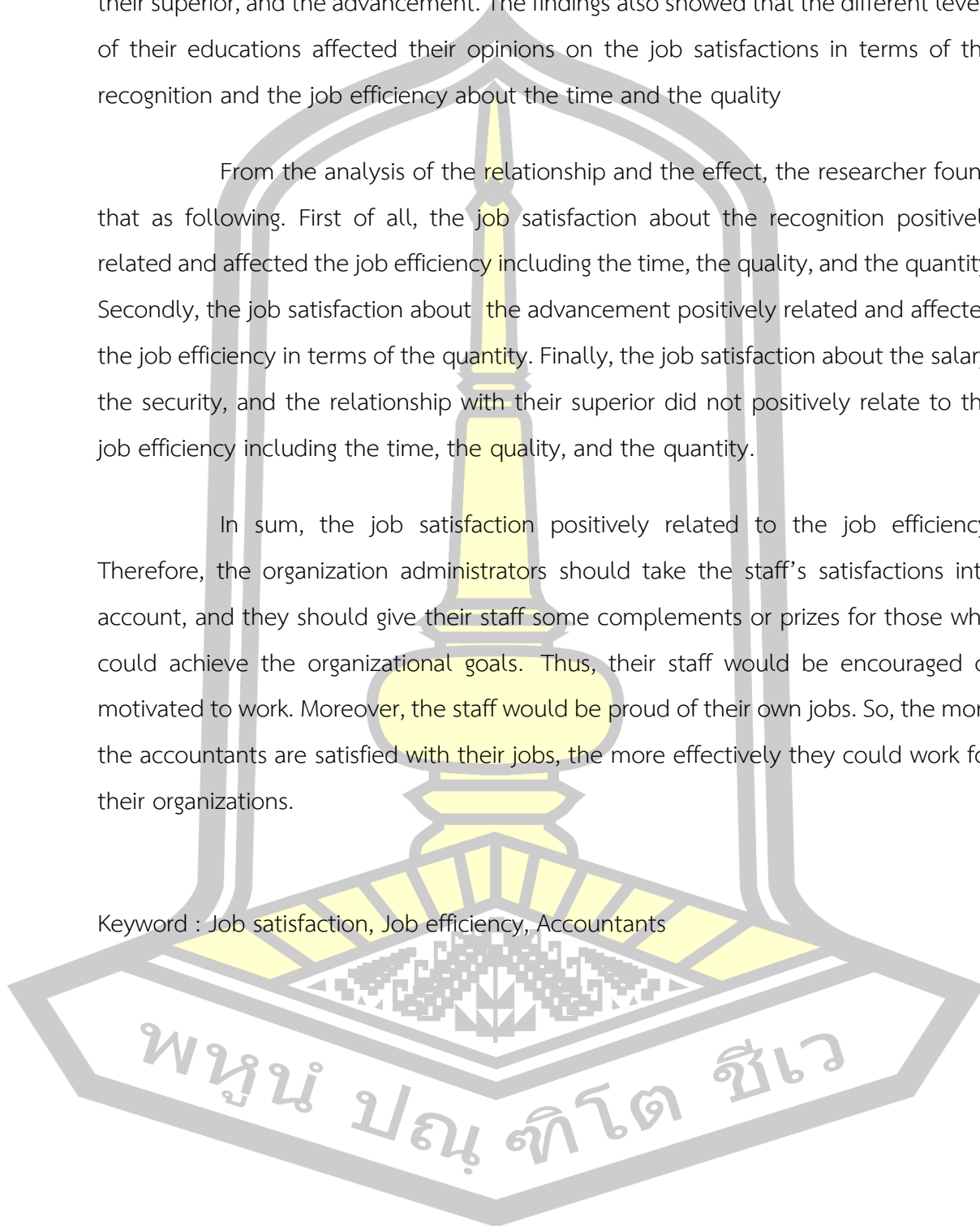
The different genders of the participants affected their opinions about the job satisfaction and the salary. For the differences of the statuses, they also affected

their opinions about the job satisfaction in terms of the salary, the relationship with their superior, and the advancement. The findings also showed that the different levels of their educations affected their opinions on the job satisfactions in terms of the recognition and the job efficiency about the time and the quality

From the analysis of the relationship and the effect, the researcher found that as following. First of all, the job satisfaction about the recognition positively related and affected the job efficiency including the time, the quality, and the quantity. Secondly, the job satisfaction about the advancement positively related and affected the job efficiency in terms of the quantity. Finally, the job satisfaction about the salary, the security, and the relationship with their superior did not positively relate to the job efficiency including the time, the quality, and the quantity.

In sum, the job satisfaction positively related to the job efficiency. Therefore, the organization administrators should take the staff's satisfactions into account, and they should give their staff some complements or prizes for those who could achieve the organizational goals. Thus, their staff would be encouraged or motivated to work. Moreover, the staff would be proud of their own jobs. So, the more the accountants are satisfied with their jobs, the more effectively they could work for their organizations.

Keyword : Job satisfaction, Job efficiency, Accountants



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี ตันติเศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพรรณ อิงภากรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน เลานำทา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ บุญหมื่นไวย ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว รวมทั้งญาติพี่น้อง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และพี่น้องทุกท่าน ผู้ซึ่งเป็นกำลังแรงใจ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตบัณฑิตศึกษาบัณฑิต รุ่น 23 พิเศษ ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดาตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

ปัทมา มงคลเคหา

พหุบัณฑิตศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
สมมุติฐานในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	65
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ประสบการณ์ในการทำงานบัญชี.....	73
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	75
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	78
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	84
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชี แตกต่างกัน.....	88
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชี แตกต่างกัน.....	95

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 101

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 111

 ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 111

 สรุปผล 112

 อภิปรายผล..... 114

 ข้อเสนอแนะ 123

 บรรณานุกรม..... 125

 ภาคผนวก..... 132

 ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 133

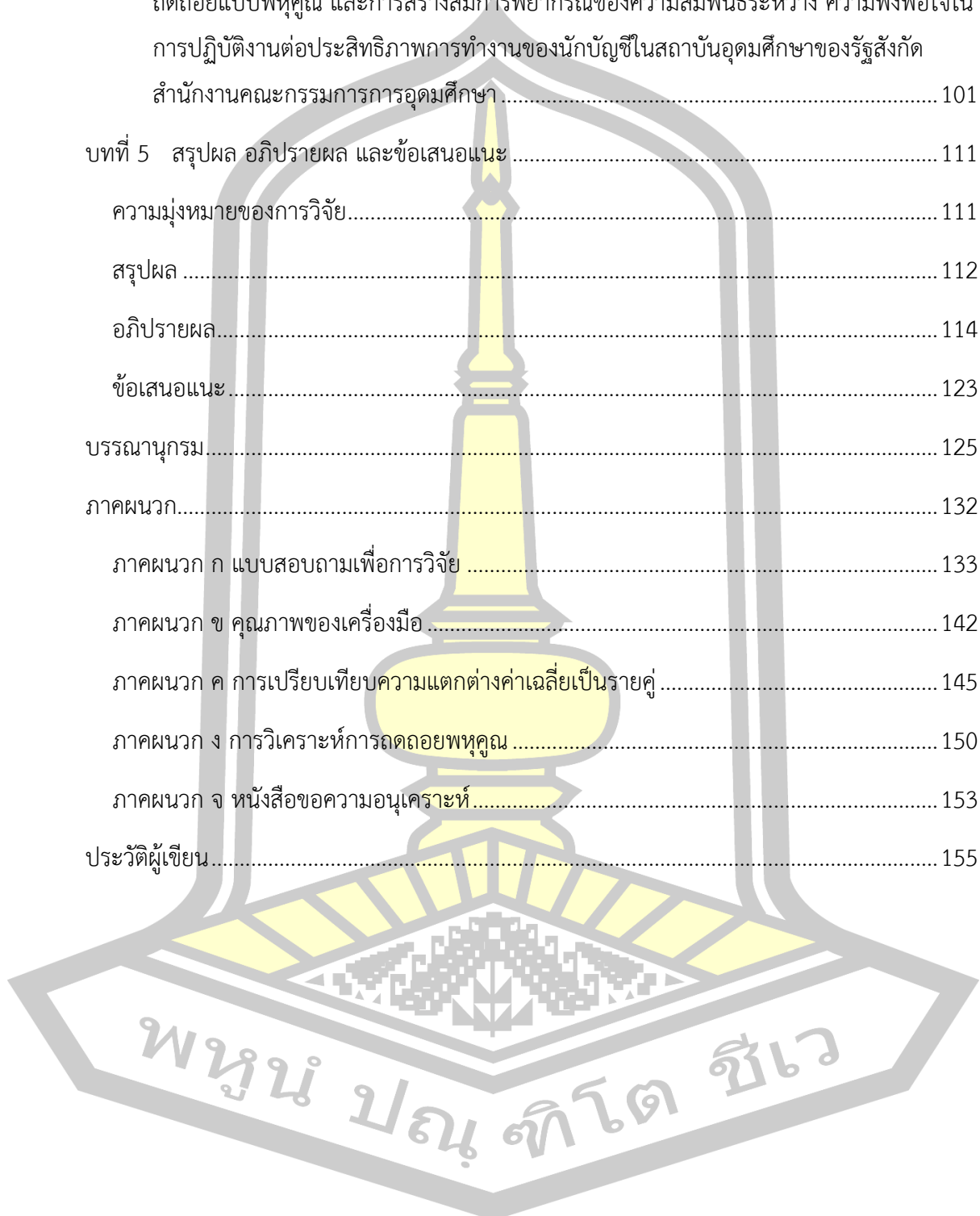
 ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ 142

 ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่..... 145

 ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 150

 ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์..... 153

 ประวัติผู้เขียน..... 155



สารบัญตาราง

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี 2 ปัจจัย	33
ตาราง 2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา.....	65
ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	74
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ...	75
ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	78
ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	79
ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	80
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	81
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	82
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	83
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	84
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	85

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของ
นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)..... 94

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)..... 94

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็น
รายด้าน นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)..... 95

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน
(ANOVA) 96

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน
ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุ
แตกต่างกัน (MANOVA)..... 96

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
(ANOVA) 97

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
(MANOVA)..... 97

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน (t-test) 98

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกัน (ANOVA) 99

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA).....	99
ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ใน การทำงานบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)	100
ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของ นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชี (MANOVA).....	100
ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงาน โดยรวมของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.....	102
ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	103
ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านเวลา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.....	104
ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	105
ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงานด้านคุณภาพ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.....	106
ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	107

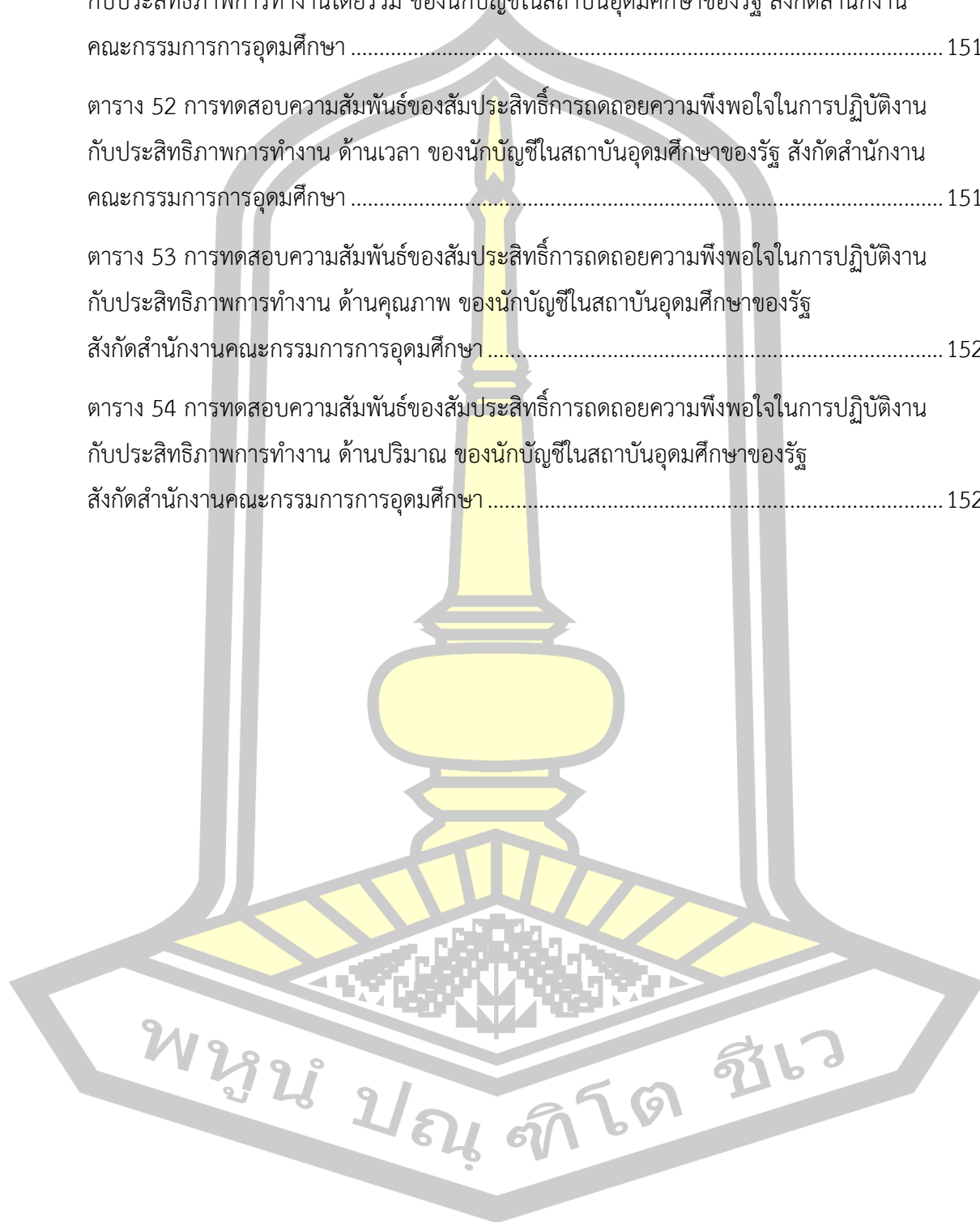
ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงานด้านปริมาณ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	108
ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา	109
ตาราง 43 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	143
ตาราง 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน	146
ตาราง 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	146
ตาราง 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของ นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน	147
ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	147
ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของนักบัญชีในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	148
ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน	148
ตาราง 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน	149

ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา 151

ตาราง 52 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา 151

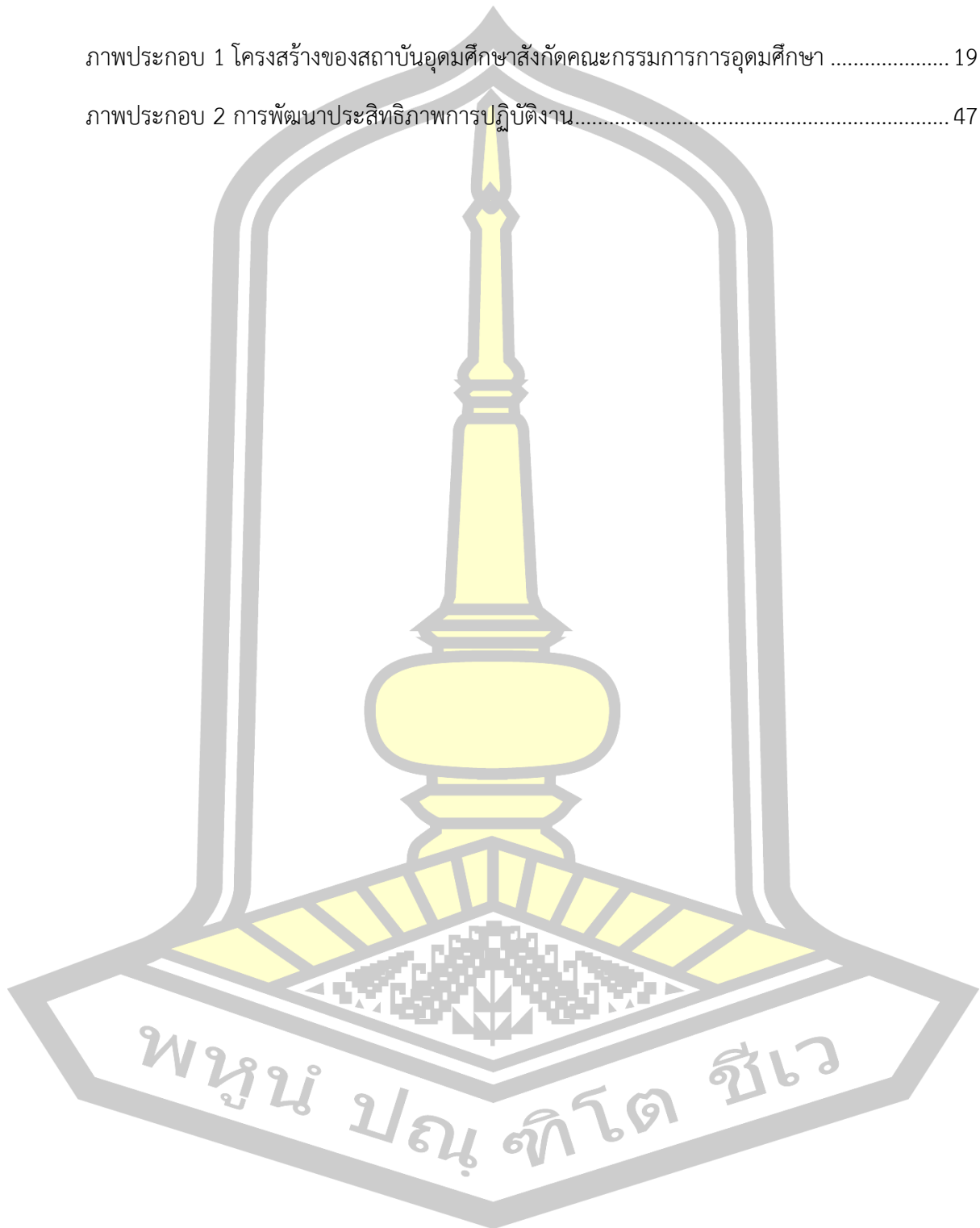
ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 152

ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 152



สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา	19
ภาพประกอบ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	47



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการแข่งขันระหว่างองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในภารกิจของตนนั้นได้มีความเข้มข้นเพิ่มมากขึ้น แต่ละองค์กรต่างสรรหากลยุทธ์มาใช้เพื่อนำพาองค์กรของตนไปสู่การบรรลุเป้าหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ซึ่งกลยุทธ์ประการหนึ่งที่ทุกองค์กรนำมาใช้คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสนับสนุนผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์และขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และหากมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและตรงกับลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบแล้วจะช่วยผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถสรรหาวิธีการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560: 194) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญและทุกคนให้ความสนใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการดูแลทุกข์สุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2560: 6)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ดีที่มีต่อการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาวะแวดล้อม อันมีผลมาจากระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานที่ทำท้าทาย โอกาสความก้าวหน้า อิสระในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัท ความมั่นคงในอาชีพ ระบบการให้รางวัล โครงสร้างองค์กรสวัสดิการต่าง ๆ ระบบการควบคุม การทำงานของผู้บังคับบัญชา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านความมั่นคงในงาน (Security) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านความก้าวหน้า (Advancement)

(สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560 :149-150 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1967 :72-74) หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าวเหล่านี้ได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) ถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากรายงานทางการเงินเป็นผลจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีและเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีเป็นลักษณะการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเต็มความสามารถ ผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพ ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า และที่สำคัญสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงาน มีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา (Time) ด้านคุณภาพ (Quality) และด้านปริมาณ (Quantity) (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547: 332-333) เมื่อนักบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

นักบัญชี (Accountants) เป็นบุคลากรที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและประเทศไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าอาชีพอื่นและหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร และหน่วยงานอิสระล้วนแล้วแต่ต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบัญชีและการเงินเพื่อนำมาจัดทำเป็นรายงานทางการเงินเพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของกิจการ เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ และเพื่อใช้ประกอบการเสียภาษีตามกฎหมาย งานด้านการบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ ดังนั้นบุคลากรทางบัญชี นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถไม่ว่าจะเป็นด้านบัญชีด้านภาษีหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วยังต้องมีความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมาก เนื่องจากผลของการจัดทำบัญชีที่ผิดพลาดอาจสร้างความเสียหายอย่างใหญ่หลวงต่อองค์กรธุรกิจได้ (ประพาฬรัศม์ ลิ้มสุคนธ์, 2554: 2)

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (Public Higher Education Institute) เป็นองค์กรที่ยังมีสภาพเป็นส่วนราชการอยู่ในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation) บริหารจัดการโดยอ้างอิงกฎระเบียบของทางราชการ และได้รับอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาล ได้แก่ มหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งงบประมาณส่วนใหญ่ที่รับจากรัฐนำมาใช้ดำเนินการด้านการบริหารจัดการการศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมาย มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และตามรูปแบบการบริหารแบบ

ราชการ ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานของมหาลัยของรัฐมีพันธะที่ต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ของราชการ ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐและสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนที่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่คล่องตัวเป็นอิสระ สามารถใช้อำนาจ และสิทธิ์ใน การจัดการตนเอง ในด้านการจัดทำบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรมบัญชีกลางได้กำหนด เกณฑ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการให้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร โดยทำ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนัก งานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารรับรู้และให้ความสำคัญกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุง เสริมสร้างให้บุคลากรมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อเป็นแนวทางวางแผน ปรับปรุง วิธีการบริหารงานบุคคล และบริหารงานของนักบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารรับรู้และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
5. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) โดยประยุกต์จากแนวคิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560 :149-150 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1967 : 72-74) ประกอบด้วย

1.1 ด้านเงินเดือน (Salary)

1.2 ด้านความมั่นคงในงาน (Security)

- 1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior)
- 1.4 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition)
- 1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
2. ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) โดยประยุกต์จากแนวคิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ ประชุม รอดประเสริฐ (2547 : 332-333) ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านเวลา (Time)
 - 2.1 ด้านคุณภาพ (Quality)
 - 2.2 ด้านปริมาณ (Quantity)

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 320 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562: เว็ปไซด์)
2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี และสำนักงานวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 15 มกราคม – 15 กุมภาพันธ์ 2563
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - กลุ่มที่ 1 การทดสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน
 - กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชี
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักบัญชี (Accountants) หมายถึง นักวิชาการเงินและบัญชี หรือบุคลากรที่รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ในมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (Public Higher Education Institute) หมายถึง องค์กรที่ยังมีสภาพเป็นส่วนราชการ อยู่ในกำกับของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม บริหารจัดการโดยอ้างอิงกฎระเบียบของทางราชการ และได้รับอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาล ได้แก่ มหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) หมายถึง เจตคติ ความรู้สึก ในทางที่ดีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบัญชีในด้านเนื้อหาและสภาพที่อยู่รอบงาน มีความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ก่อให้เกิดความชอบ ความสุข ความเต็มใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานบัญชี ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และเพียงพอต่อการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือน เพื่อเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น

3.2 ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการประกอบอาชีพบัญชี ความยั่งยืนของอาชีพสามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุ และความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ พร้อมกับสวัสดิการต่าง ๆ อันเป็นผลดีส่งต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ พุดคุยกันด้วยความสัมพันธ์อันดี ปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันอย่างเสมอภาค และได้รับการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ การได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และให้คำปรึกษา ตลอดจนได้รับการยกย่องชมเชย และได้รับรางวัลเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

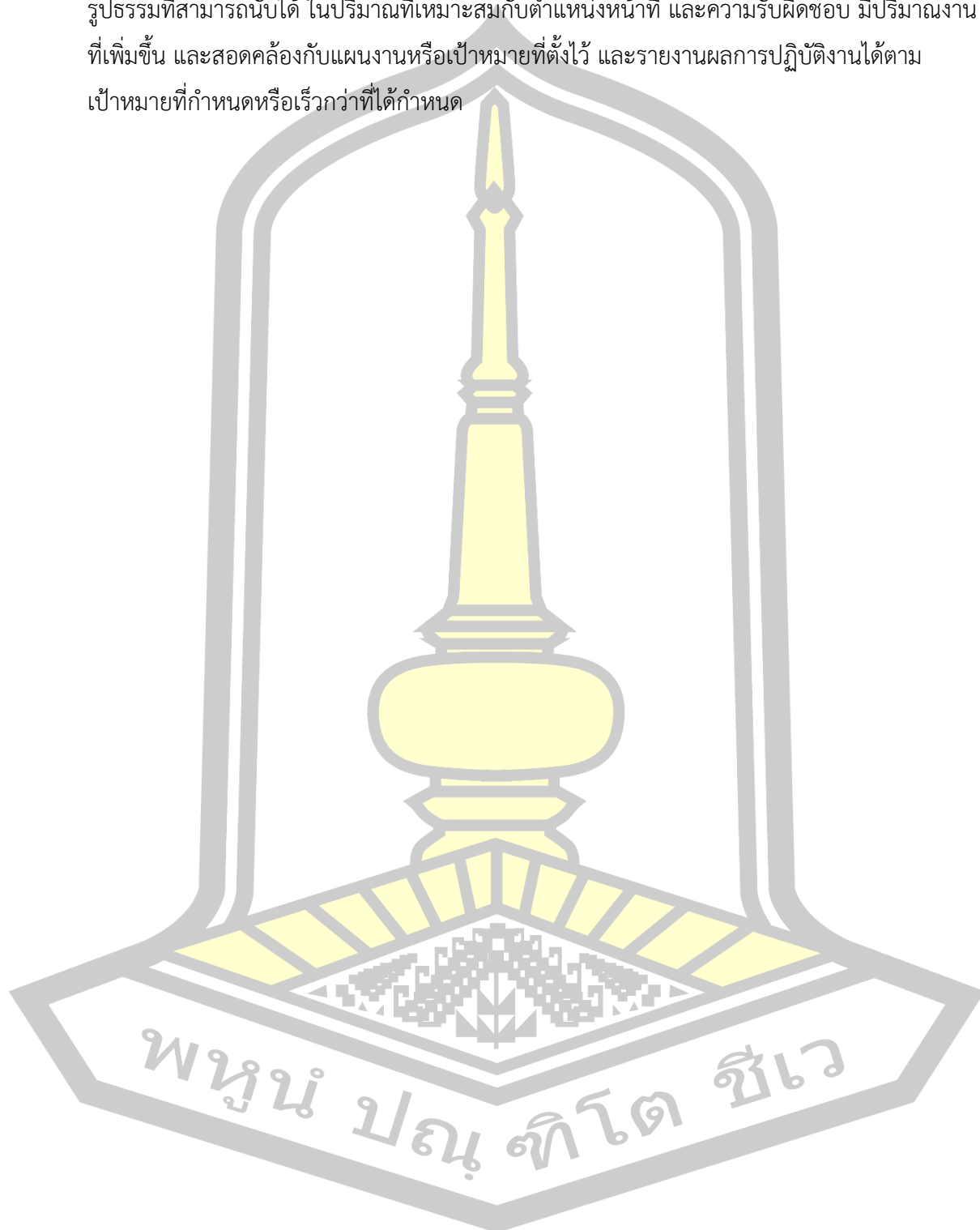
3.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเรียนรู้งานใหม่ ๆ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสเข้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งกรงานและอาชีพ

4. ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้ปริมาณงานตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

4.1 เวลา (Time) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด ตรงต่อการรายงานในแต่ละครั้ง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ทันเวลา ข้อมูลเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันเหตุการณ์ และการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที

4.2 ด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ สามารถจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และผลงานไม่มีความผิดพลาดหรือความบกพร่องเกิดขึ้น ข้อมูลสามารถใช้เพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจ และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.3 ด้านปริมาณ (Quantity) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้ โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่ได้กำหนด



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

1. ประวัติความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษา

การจัดการอุดมศึกษาในประเทศไทย เริ่มมาตั้งแต่รัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สมัยนั้นมีหลากหลาย เช่น โรงเรียนกฎหมาย โรงเรียนแพทย์ และโรงเรียนข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ซึ่งต่อมาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนได้รับการยกฐานะเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทย จากนั้นได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ขึ้นอีก เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเหล่านี้สังกัดในกระทรวงต่าง ๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สังกัดกระทรวงเกษตร เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562 : เว็บไซต์)

พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านธรรมศาสตร์และการเมือง ปี พ.ศ. 2485 ตั้งมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ซึ่งต่อมากลายเป็นมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ ปี พ.ศ. 2512) มีการตั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2486 และมหาวิทยาลัยศิลปากร ในปี พ.ศ. 2488 ในช่วงระยะเวลาที่กล่าวมานั้น ประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยเพียง 5 แห่ง ที่กล่าวมาแล้วเท่านั้น ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากสถาบันเอกชนนั้นยังไม่ได้รับอนุญาตให้จัดการศึกษาได้ในระดับอนุปริญาโทหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเท่านั้น

พ.ศ. 2502 รัฐสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตราพระราชบัญญัติ โอนมหาวิทยาลัยทุกแห่งไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เนื่องจากได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสภา การศึกษาแห่งชาติในสังกัดนายกรัฐมนตรี และเห็นว่าการศึกษาแยกจากกันอยู่ต่างกระทรวง เป็นเรื่องยากลำบากมากในการปกครองและการสร้างมาตรฐานการศึกษา การโอนรวมอยู่ใน สำนักงานนายกรัฐมนตรีทั้งหมดจะสะดวกในการดำเนินการ ทั้งในด้านวิชาการและธุรการ และจะบรรลุตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งสภาการศึกษาแห่งชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการเร่งรัด การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลในขณะนั้น

พ.ศ. 2504 หลังจากประเทศไทย ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนา ประเทศไปสู่อุตสาหกรรม ทำให้ระบบอุดมศึกษาของไทยมีการขยายตัวและเพิ่มบทบาทมากขึ้น โดยมีแนวคิดที่จะให้สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และนับแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา สถาบันอุดมศึกษาได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนใน การพัฒนาเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่ง

พ.ศ. 2514 สภาการศึกษาแห่งชาติและที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐได้ ร่วมกันเสนอความเห็นต่อจอมพลถนอม กิตติขจร หัวหน้าคณะปฏิวัติว่ามหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมี อิสระในการปกครองตนเอง มีเสรีภาพทางวิชาการในการถ่ายทอดและแสวงหาความรู้ โดยยึดหลัก ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรแยกมหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ หากไม่สามารถดำเนินการได้ควรจัดตั้งทบวงอิสระหรือทบวงในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

พ.ศ. 2515 ทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับการจัดตั้งโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ในชื่อทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการและกำกับการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษา นอกเหนือจากที่ อยู่ในอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 จึงเป็นวันสถาปนา ทบวงมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 320 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 กำหนดระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐขึ้น เพื่อให้รัฐมนตรีว่าการทบวง มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและแผนจัดการศึกษา และเป็นศูนย์ประสานงานด้าน การศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัย เป็นต้น ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่แตกต่างจากกระทรวง และทบวงอื่น ๆ ที่ไม่ได้มีกฎหมายกำหนดหน้าที่ไว้โดยเฉพาะ

พ.ศ. 2520 รัฐบาลสมัย นายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตรา พระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อ ทบวงมหาวิทยาลัย ของรัฐเป็นทบวงมหาวิทยาลัย เนื่องจากโอนงานกำกับ ดูแลสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และยกฐานะ

เป็นทบวงอิสระมีฐานะเทียบเท่ากระทรวงไปอยู่ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และได้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 320 โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520 ขึ้นแทนเพื่อให้ทบวงมหาวิทยาลัยอำนาจควบคุมมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นของรัฐและเอกชนในสังกัดด้วย

พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัตินี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อปี พ.ศ. 2537 เพื่อให้อำนาจครอบคลุมมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันมี 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีเป็นมหาวิทยาลัยแรกที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากสถาบันที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ เมื่อปี พ.ศ. 2541 ตามนโยบายของรัฐบาลที่จะให้มหาวิทยาลัยรัฐทุกแห่งที่เป็นส่วนราชการจากระบบราชการ

พ.ศ. 2546 รัฐบาลของพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ลงประกาศพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบการปฏิบัติราชการของทบวงมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยต้องแปรสภาพเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามกฎหมายใหม่รวมระยะเวลาดำเนินการกิจ 30 ปี 5 เดือน 7 วัน มีรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย และรักษาราชการแทนรัฐมนตรีบริหารราชการ ทั้งสิ้น 38 ท่าน มีปลัดทบวงมหาวิทยาลัยบริหารราชการ 6 ท่าน รัฐบาลของพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี มีนโยบายปฏิรูประบบราชการเข้าสู่ "ระบบราชการยุคใหม่" โดยปรับภาคราชการให้มีคุณลักษณะธรรมาภิบาล เพื่อยกระดับความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนสังคมและประเทศชาติ จึงได้มีการปรับบทบาท การกิจและการจัดโครงสร้างระบบบริหารราชการและระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ในการจัดการโครงสร้างส่วนราชการใหม่ได้กำหนดให้แยกภารกิจเกี่ยวกับงานด้านศิลปวัฒนธรรมออกจากภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการศาสนาและวัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปจัดตั้งเป็น "กระทรวงวัฒนธรรม" จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีและมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด

พ.ศ. 2562 ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 19) ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เป็น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม

เป็นต้นไป และให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน งบประมาณ สิทธิ หนี้ ภาระผูกพัน ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้าง และอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ระบุไว้ในมาตรา 9 (5) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศร่วมกัน ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งจะมีการบูรณาการระหว่างการเรียนการสอน และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้มีทิศทางในการตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของประเทศอย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมและใช้ประโยชน์ทุนมนุษย์ด้วยการสร้างกำลังคนที่จะตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ รวมทั้งติดตามและสนับสนุนการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสร้างความเป็นเอกภาพระหว่างงานวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เพื่อนำการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

นอกจากนี้การจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีเจตนารมณ์เพื่อปฏิรูปการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม กล่าวคือ การรวมตัวกันของหลายหน่วยงานเพื่อจัดตั้งกระทรวงใหม่จะต้องมีพลังมากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนบุคลากร อย่างคล่องตัว ที่เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งมีเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมให้กับประเทศ โดยจะมุ่งเน้นการปฏิรูปใน 3 เรื่องสำคัญ คือ 1) ด้านการบริหารราชการ ซึ่งจะดำเนินการในรูปแบบของระบบราชการน้อยลง และมีองค์การมหาชนเพิ่มมากขึ้น 2) ด้านกฎระเบียบ เพื่อช่วยให้งานวิจัยเกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนรวมถึง 3) ด้านระบบงบประมาณที่จะต้องมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการช่วยสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานวิจัยทั่วประเทศให้บรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งได้มีการออกแบบกระทรวงใหม่ให้การทำงานที่คล่องตัวและมีอิสระมากขึ้น สามารถส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันวิจัย พร้อมทั้งเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับกระทรวงต่าง ๆ ภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนสนับสนุนงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ ประสานการจัดสรรงบประมาณและวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศต่อโจทย์ความต้องการของประเทศพัฒนาคนและหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง สร้างระบบกระบวนการบริหารจัดการด้วยข้อมูลขนาดใหญ่ สำหรับโครงสร้างในภาพรวมของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกอบด้วย สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน โดยสภาฯ นี้ จะทำหน้าที่กำหนดนโยบายให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พร้อมทั้งมีคณะกรรมการจำนวน 3 ชุด คือคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา พร้อมด้วยสำนักงานปลัดกระทรวง กรม วิทยาศาสตร์บริการ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

2. อำนาจหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการอุดมศึกษาและจัดทำข้อเสนอนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติและพันธสัญญาที่เป็นไปตามข้อเสนอตกลงระหว่างประเทศ พร้อมทั้งวิเคราะห์ หลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร จัดตั้ง จัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชนตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดตลอดจนเสนอแนะการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการผู้ด้อยโอกาสในระบบอุดมศึกษา การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบและดำเนินการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการอุดมศึกษา และการรวบรวมข้อมูล จัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา และดำเนินงานฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562: เว็บไซต์)

2.1 จัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา และแผนพัฒนาการอุดมศึกษา รวมทั้งดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระดับอุดมศึกษากับต่างประเทศ

2.2 จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร และการจัดตั้งจัดสรรงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน

2.3 ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ ในระบบอุดมศึกษา และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

2.4 เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม ปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชน

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอุดมศึกษาตามที่คณะกรรมการการอุดมศึกษามอบหมาย รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลและจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2.7 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3. โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้นมีคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษา ที่สอดคล้องกับแผน การศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้มีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการให้กับคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจจากหน่วยงานนโยบาย คือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ไปสู่สถาบันอุดมศึกษาในฐานะหน่วยปฏิบัติการ หลักการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการที่ดี และหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด/กำกับมีอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการในการดำเนินงานโดยมีสภาสถาบันหรือสภาสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่เป็นองค์กรกำกับดูแลสถาบันในระดับสูงสุดโดยสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้แก่ มหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีการจัดตั้งโครงสร้างการบริหารในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562: เว็บไซต์)

3.1 โครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการโครงสร้างและการแบ่งส่วนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการจะแตกต่างกันไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยทั่วไปแล้วมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการมีโครงสร้างและการบริหารงานดังต่อไปนี้

3.1.1 สภามหาวิทยาลัย โดยทั่วไปแล้วสภามหาวิทยาลัยจะประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และสภามหาวิทยาลัยอาจมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัยและสนับสนุนการดำเนินการของมหาวิทยาลัย เช่น ส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย เป็นต้น นอกจากนี้พระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยอาจจะกำหนดให้มีสภาคณาจารย์ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

3.1.2 สำนักงานอธิการบดี มีอธิการบดีซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและอาจมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดี เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย เพื่อประโยชน์ในการบังคับบัญชา ให้ถือว่าอธิการบดีเป็นอธิบดี รองอธิการบดีเป็นรองอธิบดี และผู้ช่วยอธิการบดีเป็นผู้ช่วยอธิบดี ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายอื่นในการบริหารงานของอธิการบดี กฎหมายอาจกำหนดให้มีสภาข้าราชการหรือสภาคณาจารย์ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยและหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

3.1.3 สำนักงานวิทยาเขต มีรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของวิทยาเขตนั้นแทนอธิการบดีตามที่ได้รับมอบหมาย และจะให้มีผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย ในแต่ละวิทยาเขตให้มีกรรมการประจำวิทยาเขตมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของวิทยาเขตต่ออธิการบดี ตลอดจนอำนาจอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

3.1.4 บัณฑิตวิทยาลัย มีคณบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของบัณฑิตวิทยาลัย โดยบัณฑิตวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีคณะกรรมการประจำบัณฑิตวิทยาลัยโดยมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

3.1.5 คณะ มีคณบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของคณะ โดยแต่ละคณะจะมีคณะกรรมการประจำคณะ มีอำนาจและหน้าที่วางนโยบายและแผนงานของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ในคณะหนึ่ง ๆ อาจมีการแบ่งภาควิชาหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา มีหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของภาควิชาหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

3.1.6 วิทยาลัย มีคณบดีคนหนึ่งซึ่งสภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของวิทยาลัย โดยวิทยาลัยแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการประจำวิทยาลัยโดยมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

3.1.7 สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของสถาบัน สำนัก ศูนย์

หรือหน่วยงานที่ เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

3.2 โครงสร้าง และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โครงสร้างและการแบ่งส่วนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะแตกต่างกันไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปแล้วมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีโครงสร้างและการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

3.2.1 สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจ และหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแต่ละแห่ง สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่มหาวิทยาลัย และสนับสนุนการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัย

3.2.2 สภาวิชาการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ๆ โดยทั่วไปแล้วจะมีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดหลักสูตร เสนอการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร เสนอการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิก สำนักวิชา สถาบัน ศูนย์ หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา สถาบัน หรือศูนย์ รวมทั้งการเสนอแบ่งส่วนงานของส่วนงานดังกล่าว พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการรับเข้า สมทบหรือการยกเลิกการสมทบของสถาบันการศึกษาชั้นสูงและสถาบันวิจัยอื่น พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาให้ความเห็นแก่สภามหาวิทยาลัยในเรื่องเกี่ยวกับวิชาการของมหาวิทยาลัยและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีมอบหมาย เป็นต้น

3.2.3 สำนักงานอธิการบดี มีอธิการบดีซึ่งได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมีรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีหรือจะมีทั้งรองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย อธิการบดีมีอำนาจและหน้าที่ตามที่แต่ละมหาวิทยาลัยจะกำหนด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเป็นอำนาจและหน้าที่ในทางบริหารและกำหนดนโยบาย เช่น หน้าที่บริหารกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย หน้าที่บริหารบุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัย อำนาจบรรจุ แต่งตั้ง และถอดถอนพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งดำเนินการบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัยหรืออาจทำหน้าที่เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในกิจการทั่วไป เป็นต้น

3.2.4 คณะ มีคณบดีเป็นผู้ บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของคณะ และอาจมีรองคณบดีคนหนึ่งหรือหลายคนตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัย กำหนดเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมาย ในแต่ละคณะจะมีคณะกรรมการประจำคณะซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งการกำหนดองค์ประกอบ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาตลอดจนวาระ

การดำรงตำแหน่งของกรรมการประจำคณะเป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การแบ่งส่วนงานภายในคณะอาจแบ่งออกเป็นสำนักงานคณบดี ภาควิชา ศูนย์ที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา ศูนย์หรือกอง

3.2.5 สถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ มีผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบ และอาจมีรองผู้อำนวยการหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะคนหนึ่งหรือหลายคนตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเพื่อทำหน้าที่ และรับผิดชอบตามที่ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะมอบหมาย ในแต่ละสถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะจะประกอบด้วยคณะกรรมการประจำสถาบัน สำนัก หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และสถาบันอาจแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ศูนย์ กอง ส่วนสำนักและส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนงานเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กอง หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

3.3 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.3.1 ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มี 3 ประเภท คือ

3.3.1.1 มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชาหรือหลายกลุ่มสาขาวิชา ให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา ทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิต และมีภารกิจด้านการสอน การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

3.3.1.2 สถาบัน ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเน้นการสอนในสาขาวิชาใดหรือกลุ่มสาขาวิชาใดโดยเฉพาะ ให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิต และมีภารกิจด้านการสอน การผลิตบัณฑิต และการวิจัย และอาจจะกระทำการกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติด้วย

3.3.1.3 วิทยาลัย ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในบางสาขาวิชา ให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาในชั้นที่ไม่สูงกว่าปริญญาโท และประกาศนียบัตรบัณฑิต และมีภารกิจด้านการสอน และการผลิตบัณฑิต และอาจกระทำการกิจเกี่ยวกับการวิจัย หรือการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติด้วย

3.3.2 โครงสร้างและการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.3.2.1 คณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา แห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

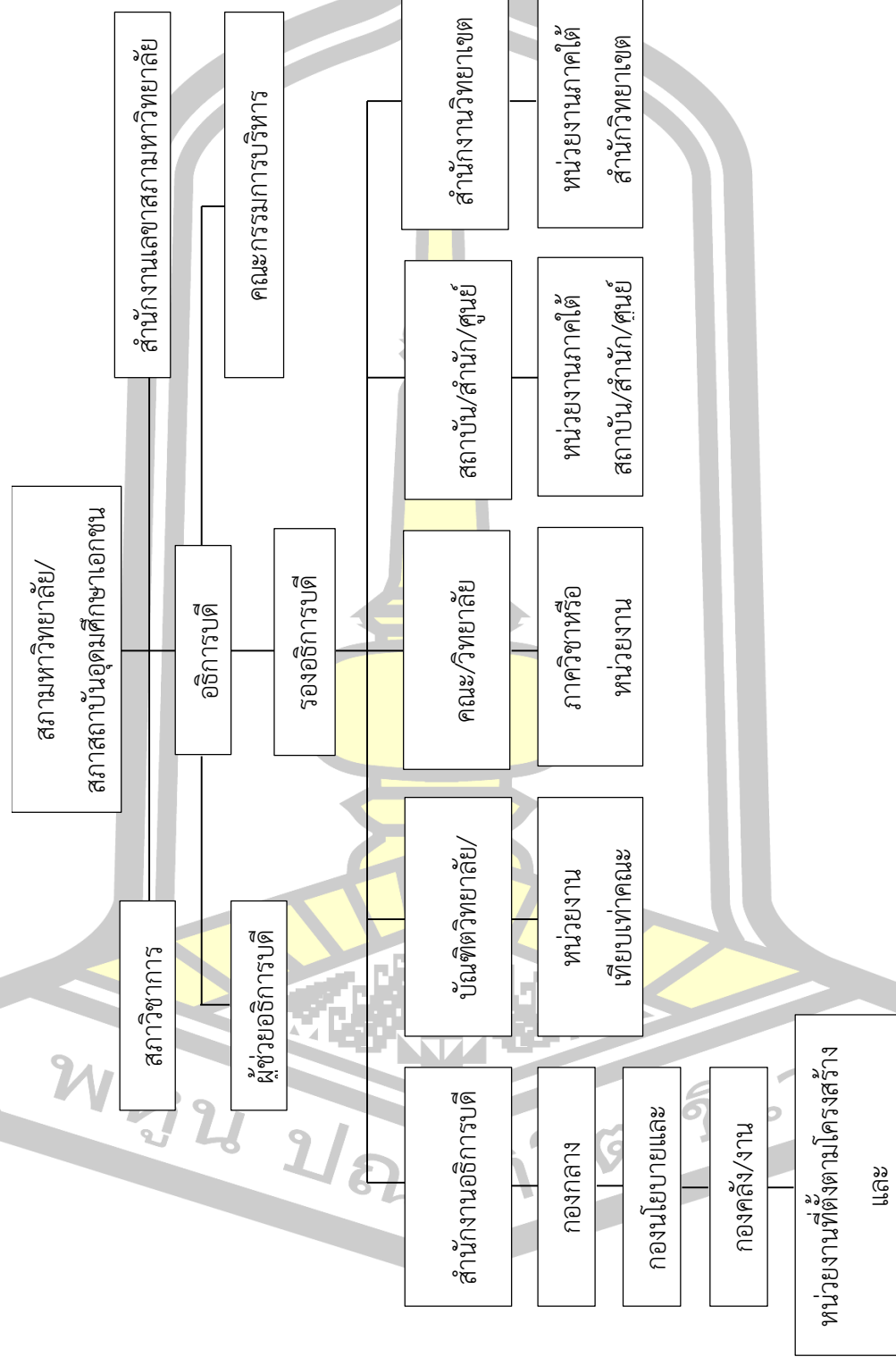
มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบและเป็นองค์การที่มีอำนาจควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานธุรการ การอุดมศึกษา คณะกรรมการการอุดมศึกษา มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้ และมีอำนาจเรียก บุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือแจ้งให้บุคคลใด ๆ ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินการ ตามอำนาจและหน้าที่

3.3.2.2 สภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 สภาสถาบันในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งประกอบด้วยนายกสภาสถาบันซึ่งผู้รับใบอนุญาตจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเสนอชื่อ มีอธิการบดีเป็นกรรมการสภาสถาบันโดยตำแหน่ง และกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้รับใบอนุญาตฯ เสนอชื่อ และกรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเห็นชอบ

3.3.2.3 คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้งจากกรรมการสภาสถาบันและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ พิจารณาและวินิจฉัยเกี่ยวกับการอุทธรณ์ตำแหน่งทางวิชาการ และพิจารณาเทียบตำแหน่งทางวิชาการ ของสถาบันอุดมศึกษาอื่นเข้าสู่ระบบของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีที่มาจากการแต่งตั้งของสภาสถาบัน มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อกำหนด ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งนโยบายและมติของสภาสถาบัน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

พหุ ประ โท ชีเว

โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2562 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา

4. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในปัจจุบันมีจำนวน 155 แห่ง ประกอบด้วย (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2562: เว็บไซต์)

4.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีจำนวน 57 แห่ง แบ่งได้ดังนี้ มหาวิทยาลัยรัฐ จำนวน 10 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐเพื่อดำเนินการด้านการบริหารจัดการ การศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมาย มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของ มหาวิทยาลัย โดยเน้นการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวัดได้และมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ โดยใช้หลักการบริหารที่สำคัญคือความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเห็นว่า เป้าหมายของมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก และมีรูปแบบการบริหารภายใต้ระบบราชการ ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจากรัฐโดยในแต่ละปีจะได้รับงบประมาณเป็นจำนวนมาก งบประมาณดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนากิจการ ต่างต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านวิชาการและด้านวิจัย นำมาซึ่งการส่งสม ทรัพยากรที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรและงานวิชาการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ มีบัณฑิตที่ ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงาน มีรูปแบบการบริหารงานที่ลองผิดลองถูก และมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการมีโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ทั้งอาคารสถานที่ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ครบครัน และเหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งจากการพัฒนาดังกล่าวส่งผลให้ มหาวิทยาลัยของรัฐบรรลุประสิทธิผลในทุกด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12-16)

4.2 สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีจำนวน 26 แห่ง เป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบราชการ มีการบริหารจัดการแบบอิสระ แยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับการสนับสนุน งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐ ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรงเพื่อใช้ในการบริหาร การศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมายให้ดำเนินการ มีนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่ให้เป็นไป ตามปณิธานของมหาวิทยาลัย ยึดตามวัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนการบริหารงานอย่างยุติธรรม และมีรูปแบบการบริหารงานที่ได้รับการค้นคว้า วิจัย ปรับเปลี่ยน และพัฒนาบนพื้นฐานของข้อดี และข้อเสียของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ส่งผลให้มีรูปแบบการบริหารงานที่ แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีลักษณะการบริหารที่คล่องตัว มีอิสระในการบริหารงาน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ไม่ผูกติดกับระบบราชการ และยังมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ด้านงบประมาณ บุคคลและวิชาการ ภายใต้อำนาจของสภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ บริหารงานด้านงบประมาณภายใต้การจัดสรรงบประมาณให้เป็นรายปีโดยตรงจากรัฐเป็นเงินอุดหนุน

ทั่วไป ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาและจัดการศึกษาได้อย่างครบวงจรและรวดเร็ว เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่ต้องบริหารจัดการภายใต้ระเบียบของราชการ และยังไม่ต้องส่งคืนเงินเหลือจ่ายให้แก่รัฐในทุกปีงบประมาณ นอกจากนี้รัฐยังผ่อนปรนให้มีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ภายหลัง ซึ่งส่งผลดีต่อความคล่องตัวในการใช้จ่ายงบประมาณเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มศักยภาพและรวดเร็ว ประกอบกับโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นอิสระ จะสามารถส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีคุณภาพทางวิชาการทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12-16)

4.3 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีจำนวน 72 แห่ง เปิดทำการเรียนการสอนภายใต้รูปแบบการบริหารงานแบบเอกชน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐ โดยที่งบประมาณส่วนใหญ่มาจากค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย มีนโยบายการบริหารและปฏิบัติของมหาวิทยาลัย โดยจะยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า รูปแบบการบริหารงานแบบเอกชน ซึ่งมีลักษณะเป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งมีการกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไว้อย่างกว้าง ๆ เท่านั้น กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในด้านการบริหาร งบประมาณ บุคคล และวิชาการอยู่ภายใต้อำนาจของสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี โดยหากกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับใดที่ไม่มีความเหมาะสมก็สามารถยกเลิกและปรับเปลี่ยนได้โดยสะดวก ประกอบกับการมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ และจากสมาคมศิษย์เก่าที่เข้มแข็งมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรายได้หลักของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มาจากค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนการมีโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์พร้อม และมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย สิ่งเหล่านี้จึงมีส่วนส่งเสริมต่อการบรรลุประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 12-16)

5. งานบัญชีของสถาบันอุดมศึกษา

ด้วยพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ให้กระทรวงการคลังกำหนดมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ให้นำหน่วยงานของรัฐที่มีใช้รัฐวิสาหกิจ และทุนหมุนเวียนถือปฏิบัติในการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการกำหนดระบบบัญชี และจัดทำรายงานการเงิน เพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไปตามเกณฑ์คงค้างได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นไปในกรอบมาตรฐานเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐ และเป็นแนวทางสำหรับผู้ตรวจสอบบัญชีในการตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยงานของรัฐ เพื่อแสดงความเห็นว่าได้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ

และนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ใช้รายงานการเงินสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลที่แสดงในรายงานการเงิน ซึ่งจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลัง กำหนด และสามารถนำรายงานการเงินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันได้ สถาบันอุดมศึกษาจึงได้มีการจัดทำบัญชี การจัดทำรายงานการเงินและการตรวจสอบงบการเงิน เพื่อให้การจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปด้วยความถูกต้องและเหมาะสมตามนัยแห่งพระราชบัญญัติ วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ตลอดจนเพื่อให้รายงานการเงินของสถาบันอุดมศึกษา มีความครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ สะท้อนฐานะการเงินที่แท้จริงและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ประกอบด้วย (กระทรวงการคลัง, 2561: 4-9)

5.1 การจัดทำบัญชี

5.1.1 การจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบันโดยสม่ำเสมอ และบันทึกบัญชีให้ถูกต้องตามเอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชีที่ปรากฏ โดยบุคคลที่เป็นเจ้าของและขอใช้เอกสารหลักฐานดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบในความถูกต้องของเอกสารและหลักฐานนั้น

5.1.2 เอกสารหลักฐานประกอบการบันทึกบัญชี ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดและจัดเก็บให้เป็นปัจจุบันและอยู่ในสภาพที่พร้อมตรวจสอบได้ โดยจะต้องจัดเก็บไว้ในที่ปลอดภัยมิให้สูญหาย และจัดเก็บไว้เป็นระยะเวลา 10 ปี หรือภายหลังจากที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีเป็น ระยะเวลา 5 ปี แล้วแต่กรณีใดจะนานกว่า เว้นแต่เป็นเอกสารหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินคดีให้เก็บไว้จนกว่าคดีนั้นจะสิ้นสุด

5.1.3 การจัดทำบัญชีในระบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยให้มีสมุดบัญชีที่ลงรายการแยกตามประเภทของสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ และค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย สมุดบัญชีรับเงิน สมุดบัญชีจ่ายเงิน สมุดบัญชีลูกหนี้ สมุดบัญชีเจ้าหนี้ สมุดบัญชีทรัพย์สิน สมุดบัญชีทั่วไป และสมุดบัญชีอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยเห็นสมควร

5.1.4 การปิดรอบระยะเวลาการดำเนินงานในระบบ ดังนี้

5.1.4.1 สำหรับช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป ให้ปิดรอบระยะเวลาการดำเนินงานของแต่ละเดือนในระบบภายในห้าวันทำการของเดือนถัดไป

5.1.4.2 สำหรับเดือนกันยายนซึ่งเป็นเดือนสุดท้ายของปีบัญชี ให้ปิดรอบระยะเวลาการดำเนินงานในระบบวันที่ 10 ตุลาคม ของทุกปี

5.2 รายงานการเงิน

5.2.1 รายงานการเงินของสถาบันอุดมศึกษา ต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้

5.2.1.1 งบการเงิน คือ รายงานข้อมูลทางการเงินและบัญชีที่มหาวิทยาลัยได้บันทึกไว้อย่างเป็นระบบ โดยให้จัดทำงบการเงินเปรียบเทียบระหว่างปีบัญชีปัจจุบันกับปีบัญชีก่อนหน้าให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

5.2.1.2 การวิเคราะห์งบการเงิน คือ ผลการค้นหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อเท็จจริงดังกล่าวมาใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยให้จัดทำรายงานการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปีบัญชีปัจจุบันกับปีบัญชีก่อนหน้าให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

5.2.2 ระยะเวลาการจัดทำรายงานการเงิน

5.2.2.1 จัดทำรายงานการเงินให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และนำเสนอต่อคณะกรรมการและสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบเป็นประจำทุกปี

5.2.2.2 จัดทำและนำเสนอรายงานการเงินต่อคณะกรรมการและสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบเป็นรายไตรมาส โดยเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาในรอบระยะเวลาบัญชีปัจจุบันกับช่วงเวลาเดียวกันของรอบระยะเวลาบัญชีก่อนหน้า ทั้งนี้อาจทำและนำเสนอเป็นเฉพาะส่วนงานหรือหน่วยงานย่อย

5.2.3 หลักเกณฑ์ในการจัดทำงบการเงินและนโยบายการบัญชีให้เป็นไปตามที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด ให้มหาวิทยาลัยจัดทำงบการเงินในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์คงค้าง โดยรวมสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ และค่าใช้จ่าย ของทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จและส่งให้ผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยภายในเก้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และจัดส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 โดยงบการเงินของสถาบันอุดมศึกษาจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เป็นการทั่วไป มีเป้าหมายในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และกระแสเงินสดของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการข้อมูลร่วมของผู้ใช้งบการเงินทุกประเภท และไม่อยู่ในฐานะที่จะได้รับข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล โดยงบการเงินของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

5.2.3.1 งบแสดงฐานะทางการเงิน คือ รายงานที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย ณ วันใดวันหนึ่ง

5.2.3.2 งบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน คือ รายงานที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

5.2.3.3 งบกระแสเงินสด คือ รายงานที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการได้มาและการใช้ไปของเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดของสถาบันอุดมศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

5.2.3.4 งบแสดงการเปลี่ยนแปลงสินทรัพย์สุทธิ/ส่วนทุน คือ รายงานที่แสดงข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่กระทบยอดจากรายการต้นงวดในส่วนของทุน มาเป็นยอด ณ วันสิ้นระยะเวลาบัญชี ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

5.2.4 ทุกสิ้นเดือนให้กองคลังจัดทำบทดลองและงบทะทบยอดเงินฝากธนาคารให้แล้วเสร็จ จากนั้นให้เสนอต่ออธิการบดีเพื่อทราบ ส่งหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเพื่อสอบทาน และส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้วย ภายในสิบห้าวันนับจากวันสิ้นเดือนของทุกเดือน สำหรับบทดลองให้จัดทำในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System หรือ GFMS) ภายในระยะเวลาตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด รวมทั้งเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ภายในยี่สิบวันนับจากวันสิ้นเดือนของทุกเดือน

5.2.5 การจัดทำข้อมูลทางบัญชีและการเงินให้จัดทำเป็นประจำทุกปีและเสนอต่ออธิการบดีภายในหกสิบวันนับตั้งแต่วันสิ้นปีบัญชี พร้อมทั้งนำส่งกองคลังเพื่อนำมาจัดทำงบการเงินในภาพรวมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้รายงานการเงินของมหาวิทยาลัยสะท้อนถึงผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินที่แท้จริง

5.2.6 ทุกสิ้นปีบัญชีให้กองคลังจัดทำข้อมูลดังต่อไปนี้ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

5.2.6.1 รายงานเงินคงเหลือประจำวัน

5.2.6.2 งบทะทบยอดเงินฝากธนาคาร เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของใบแจ้งยอดจากธนาคาร และยอดคงเหลือตามงบทดลอง ณ วันสิ้นปีบัญชี

5.2.6.3 สัญญายืมเงินที่ยังไม่ได้ส่งใช้ใบสำคัญ หรือทะเบียนคຸມລູກหนี้เงินยืม ณ วันสิ้นปีบัญชี โดยแสดงรายละเอียดของสัญญาเงินยืม ชื่อผู้ยืม จำนวนเงินที่ยืม และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เห็นสมควร

5.2.6.4 ใบสำคัญแสดงภาวะผูกพันที่ต้องจ่ายแก่เจ้าหนี้ หรือทะเบียนคุมเจ้าหนี้ ณ วันสิ้นปีบัญชี โดยแสดงรายละเอียดของหนี้ ชื่อเจ้าหนี้ จำนวนเงินคงค้าง และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เห็นสมควร

5.2.6.5 ทะเบียนคุมสัญญาและหลักประกัน โดยแสดงรายละเอียดของสัญญา เลขที่สัญญา วันที่ทำสัญญา ชื่อสัญญา หลักประกันของสัญญา และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เห็นสมควร

5.2.6.6 ทะเบียนทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เป็นการรายงานข้อมูลทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ โดยรายงานแยกเป็นหมวดหมู่ตามประเภทและลักษณะของทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบได้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ทรงพล ชื่นนิรันดร์ (2560: 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยที่คิดว่างานนั้นเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนมีความท้าทายน่าสนใจ และรู้สึกผูกพันกับงาน

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559: 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลในทางบวก ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์ (2557: 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลซึ่งไม่ใช่มีต่อเนื้องานเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความพอใจในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมการทำงานอีกด้วย โดยความพึงพอใจส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน เพราะผู้ที่มีความพอใจจะเป็นผู้ที่ชอบในงานที่ทำอยู่

ชุตินทร ย่อยโรสง (2556: 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานภายในองค์การ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

นิตินิล ภูตะโชติ (2556: 170) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่ทำอันเป็นผลมาจากสิ่งดี ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ฯลฯ ผลจากการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Rambabu (2019: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Santhi และ Reddy (2019: 32-34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Stewart และ Brown (2019: 246) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด

Bailey และคณะ (2018: 248) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรวบรวมความรู้สึกและความเชื่อถือที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารในการเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การ และช่วยให้พนักงานมีสุขภาวะที่ดี

George และ Zakkariya (2018: 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้นการที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจจะต้องศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบัญชีในด้านเนื้องานและสภาพที่อยู่รอบงาน มีความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับ

การตอบสนองทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ก่อให้เกิดความชอบ ความสุข ความเต็มใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดจากหลักของการจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเป็นตัวกำหนดของพฤติกรรม เป็นความต้องการที่เป็นสิ่งทำให้เกิดแรงผลักดันต่อความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทนเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นเหตุให้เกิดผล คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2553: 111) ดังนี้

2.1 การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550: 316)

2.1.1 ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรและอยู่กับองค์กร ทำให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหารโดยช่วยในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารและเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

2.1.3 ความสำคัญต่อบุคลากร การจูงใจนอกจากจะมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้บริหารแล้วยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรด้วย กล่าวคือ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และสนองต่อความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้สะดวกขึ้น ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในด้านการบริหารจัดการ ลดปัญหาความขัดแย้ง การลาออกจากงานของบุคลากร การขาดแคลนบุคลากร และปัญหาอื่น ๆ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บุคลากรทุกคนปรารถนา มีดังนี้ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556: 178-180)

2.2.1 ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ บุคลากรต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางองค์กรจ่ายให้ คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม

ไม่เอาเปรียบบุคลากรจนเกินไป และค่าตอบแทนต่าง ๆ จะต้องจ่ายให้บุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกับบุคลากรทุกคน

2.2.2 สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตราย และมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องของสุขภาพทางจิต จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ บุคลากรจะมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพราะจะเกิดความกลัว และกังวลใจในเรื่องความไม่ปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง เพราะมันมีความเสี่ยงและอาจเกิดการสูญเสียได้ตลอดเวลากับการทำงานที่เสี่ยงและมีอันตรายสูง

2.2.3 ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการงานที่มีมั่นคงมีรายได้ที่แน่นอน เพราะจะทำให้บุคลากรสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างไม่มีปัญหา ถ้าทำงานที่ไม่มีความมั่นคงจะทำให้ไม่มั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงรายได้ที่จะเลี้ยงครอบครัว ดังนั้นความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอนจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดีขึ้น

2.2.4 การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีบุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถ แต่บางครั้งบุคลากรไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้วย

2.2.5 ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน บุคลากรทุกคนมีความมุ่งหวังและต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่ออนาคตและรายได้ที่ขึ้น ถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า บุคลากรก็จะทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะขาดจุดหมายปลายทาง ซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรตกต่ำ เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน ถึงอย่างไรก็ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปมากกว่าที่เป็นอยู่

2.2.6 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สีการระบายอากาศ และอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

2.2.7 การมีสิทธิและความชอบธรรมของบุคลากร การที่บุคลากรมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้นในชีวิตการทำงานบุคลากรย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้ด้วย

2.2.8 มีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานบุคลากรจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียด

แต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัวจะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงาน และ ครอบครัวด้วย

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และการจูงใจโดยตรง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นขึ้นอยู่กับ การจูงใจ และการจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย Two – Factor Theory of Motivation ของ Herzberg ได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวน ประมาณ 200 คนในมลรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นคนละ ปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิด ความรู้สึกไม่ดีหรือเกิดความไม่พอใจในงาน เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพที่อยู่รอบงานนั้น ปัจจัยดังกล่าวแบ่งได้ ดังนี้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560 : 149-150 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1967 : 72 -74)

3.1.1 ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลด ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1.1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

3.1.1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3.1.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงาน ร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3.1.1.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.1.1.5 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3.1.1.6 เงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพที่ทางกายภาพที่ของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

3.1.1.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

3.1.1.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

3.1.1.9 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.1.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถ และความพยายามทำงานให้ได้ดีที่สุด ปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง ประกอบด้วย

3.1.2.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

3.1.2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.1.2.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

3.1.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.1.2.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

3.1.2.6 การเจริญเติบโต (Growth) หมายถึงการที่ บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าใน ทักษะวิชาชีพด้วย

3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow เป็นผู้วางรากฐาน จิตวิทยาของมนุษย์นิยม ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงจูงใจเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญ ที่สุดซึ่ง อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยเน้นในเรื่อง ลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจ ของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ ทฤษฎีลำดับขั้น ของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy of Needs) มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

3.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นการตอบสนองความต้องการทาง ร่างกายโดยตรง เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศหายใจ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน ความสะอาดสบาย ฯลฯ ความต้องการทางร่างกายนี้ ส่วนใหญ่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการด้านปัจจัยสี่ของมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตของมนุษย์

3.2.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs) เป็นความต้องการอยากได้รับการปกป้องคุ้มครองอันเกิดจากปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงและปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่ ความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน ความปลอดภัย ในทรัพย์สิน ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ความมีเสถียรภาพในเรื่องต่าง ๆ มนุษย์จะเกิดความต้องการในขั้นนี้ก็ต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว

3.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคง และปลอดภัยแล้ว มนุษย์จะมีความ ต้องการใหม่เกิดขึ้นคือมีความต้องการทางสังคม ต้องการอยากจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อยากจะมีเพื่อน อยากจะให้สังคมและเพื่อนยอมรับ ต้องการความรัก ความเข้าใจจากคนอื่น ต้องการอยากจะมีส่วนร่วมในสังคม อยากจะเป็นสมาชิกในกลุ่มอาชีพ สมาคม และองค์กรต่าง ๆ ความต้องการทางสังคมจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องมิตรภาพ การมีส่วนร่วมใน สังคม ความสัมพันธ์กับคนอื่น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

3.2.4 ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม และสังคมก็ให้การยอมรับ ความต้องการขั้นต่อไปมนุษย์ต้องการอยากจะเป็นคนเด่นคนดังในสังคม และต้องการให้สังคมยกย่องในความเก่งความสามารถของคน เพราะจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากสังคม

3.2.5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดหรือขั้นสุดท้าย ซึ่งความต้องการนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของแต่ละคนที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งแต่ละคนจะตั้งเป้าหมายความสำเร็จในชีวิตเอาไว้แตกต่างกัน เช่น ต้องการอยากจะเป็นประธานกรรมการของบริษัทที่มีชื่อเสียง ต้องการอยากจะเป็นนายกรัฐมนตรี ต้องการอยากจะเป็นนักแสดงที่มีชื่อเสียง ต้องการเป็นนักกีฬาทีมชาติ

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ จะเป็นความต้องการเป็นไปตามลำดับจากขั้นที่ 1 ไปจนถึงขั้นสูงสุดคือ ขั้นที่ 5 ความต้องการต่าง ๆ จะไม่ข้ามขั้น ซึ่งความต้องการนี้จะใช้ในการจูงใจให้พนักงานทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจได้อีก ดังนั้นในการกระตุ้นเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน ผู้บริหารจะต้องรู้ความต้องการของพนักงานเสียก่อนว่ามีความต้องการในขั้นใด เพื่อจะเลือกสิ่งจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน จึงจะสามารถใช้ป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรได้



ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg	
ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs)	ความสำเร็จ (Achievement) โอกาสก้าวหน้า (Advancement) ลักษณะของงาน (Work Itself)	ปัจจัยสูงใจ
ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) สถานภาพ (Status)	
ความต้องการทางสังคม (Social Needs)	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)	ปัจจัย สุขอนามัย
ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs)	นโยบายการบริการของบริษัท (Company Policy and Administration) เงื่อนไขในการทำงาน (Working Conditions) ความมั่นคงในงาน (Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)	
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)	เงินเดือน (Salary)	

ที่มา : สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560 : 151)

สำหรับการเปรียบเทียบทฤษฎี 2 ปัจจัย กับทฤษฎีจิตใจของ Maslow จะเห็นว่าการจูงใจตามแนวคิดทั้ง 2 ทฤษฎี ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เช่น ความต้องการของมนุษย์ในชั้นที่ 1 ถึง 3 ของ Maslow จะอยู่ในแนวคิดการจูงใจของ Herzberg ในปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจในระดับต้น ๆ ของมนุษย์ ส่วนความต้องการของมนุษย์ในชั้นที่ 4 ถึง 5 ของ Maslow จะอยู่ในแนวคิดการจูงใจของ Herzberg ในระดับปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจในระดับถัดไปมนุษย์

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ปัจจัย ดังนี้ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559: 138-141)

4.1 ปัจจัยด้านบุคคล ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลผู้นั้น ต่อสิ่งที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

4.1.1 ประสบการณ์เดิมของบุคคล มักมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะหากมีความรู้ความชำนาญอยู่แล้วจึงเกิดความพึงพอใจ

4.1.2 เพศ ลักษณะเพศอาจเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เกิดความชอบไม่ชอบหรือพึงพอใจในการทำงานได้เหมือนกัน คุณลักษณะทางเพศอาจมีผลต่องานบางชนิด เช่น พบว่าผู้หญิงมีความละเอียดละอ่อมักชอบงานที่เกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น

4.1.3 กลุ่มสมาชิก มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น กลุ่มมีความปรองดอง หรือแตกแยก การทำงานร่วมกันมีส่วนทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวได้

4.1.4 อายุ อาจมีผลต่อการทำงาน เพราะเป็นประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นหลักความจริง ผู้มีประสบการณ์มากก็อายุมากในการทำงาน ความพึงพอใจอาจเกี่ยวข้องกับอายุบ้าง แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน จะสังเกตได้จากการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน บางงานก็จะรับอายุน้อย บางงานก็จะรับอายุมาก

4.1.5 ช่วงเวลาทำงาน เวลาปกติที่บุคคลทำงานทั่ว ๆ ไปปฏิบัติกัน เช่น แบ่งเป็นกะหรือช่วงก็มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารบางคนจึงต้องหมุนเวียนกะให้พนักงาน เพื่อความเป็นธรรม

4.1.6 สติปัญญากับความพึงพอใจ อาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์งานที่รับผิดชอบ มักพบความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ดังนั้นจึงเห็นประกาศรับพนักงานกำหนดวุฒิไว้ด้วย

4.1.7 ระดับการศึกษา มักเกี่ยวข้องกับสติปัญญา พบว่าวิชาชีพที่สูงและมีเกียรติงานทำทนายมีผลต่อความพึงพอใจ

4.1.8 บุคลิกภาพกับการทำงาน คนปกติและคนไม่ปกติอาจเป็นผลจากบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.1.9 ระดับเงินเดือน เป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นมนุษย์ หากมีระดับพอเพียง ความพึงพอใจก็จะสูง หากมีมากพอความพึงพอใจก็จะเปลี่ยนเป็นความต้องการเชิงจิตวิทยาเท่านั้น มีเงินเดือนสูง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาอาจจะไม่สามารถทำให้พึงพอใจเสมอไป

4.1.10 ความสนใจในงาน หากงานที่ปฏิบัตินั้นตนมีความสนใจมีความถนัด ทำให้เกิดความสุข บางคนถูกคำสั่งย้ายให้ไปทำหน้าที่อื่นที่ตนเคยทำมานาน การย้ายไปทำงานใหม่จะมีความรู้สึกไม่พอใจ แต่บางคนอาจจะพอใจ เพราะเป็นการท้าทาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจ กล้าเสี่ยง กล้าเผชิญ เป็นต้น

4.2 ปัจจัยด้านงาน พอสรุปได้ดังนี้

4.2.1 ลักษณะของงาน เช่น ความสนใจงาน ความท้าทาย ความแปลกใหม่ โอกาสที่จะเรียนรู้ และโอกาสที่งานนั้นจะสำเร็จ เป็นต้น

4.2.2 ทักษะการทำงาน เช่น ความชำนาญในงานที่ตนทำ มักจะสัมพันธ์กับลักษณะงานฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน อย่างเหมาะสม

4.2.3 ฐานะทางวิชาชีพ หากฐานะทางวิชาชีพมีหน้ามีตา จะทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็มีบางส่วนที่หากมีโอกาสก็จะเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เพื่อค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

4.2.4 ขนาดขององค์กรขนาดเล็กมีผลดีกว่า เพราะทำให้รู้จักกันดี แต่ขณะเดียวกันขนาดใหญ่มีแนวโน้มบรรยากาศแบบเปิด จึงตกเป็นปัญหาที่ขนาดกลาง ๆ มักจะมีความพึงพอใจต่ำ

4.2.5 ความไกลห่างของบ้านพักกับที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญ หากไกลมากต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเวลามากรวมถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ ความเป็นเมืองเล็ก เมืองใหญ่ เช่นกัน

4.2.6 โครงสร้างของงาน หน่วยงานที่มีโครงสร้างของงานชัดเจน ไม่คลุมเครือ มีเป้าหมายชัดเจน ตลอดจนมีมาตรฐานการทำงานชัดเจนด้วย

4.3 ปัจจัยด้านการจัดการ พอสรุปได้ดังนี้

4.3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงจะเป็นหลักประกันในการจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการสำรวจชาวญี่ปุ่น ไต้หวันและชาวเกาหลี พึงพอใจในงาน เพราะมีความมั่นคง และระบบการจัดการจะค่อย ๆ เลื่อนตำแหน่งไปอย่างช้า ๆ จนสูงสุด ไม่เหมือนระบบอเมริกา ที่หากบุคคลมีความสามารถ ก็สามารถก้าวกระโดดได้เลย ไม่ต้องมีอาวุโสเหมือนระบบในแถบประเทศเอเชีย

4.3.2 รายได้ เป็นปัจจัยเชิงการจัดการที่สำคัญ รายได้จะสัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบ หากรับผิดชอบมากต้องมีรายได้สูง หากบกพร่องด้านใดก็เป็นสาเหตุของการย้ายงานได้เหมือนกัน

4.3.3 โอกาสก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจพบว่า เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จูงใจให้
คนทำงานและผลตามมาจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากงานนั้นมีโอกาสก้าวหน้าชัดเจน

4.3.4 อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หากมีอำนาจชัดเจนไม่คลุมเครือ บุคคล
โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารจะพึงพอใจมากกว่างานไม่ชัดเจน

4.3.5 เพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่คนพึงพอใจในหน้าที่
หลายคนย้ายงานเพราะสภาพการทำงานไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี เป็นต้น

4.3.6 ความรับผิดชอบงาน บุคคลจะพึงพอใจหากผู้บริหารมอบหมายให้มี
ความรับผิดชอบที่สูงเหมาะสมกับตำแหน่ง อายุ ประสบการณ์ และเงินเดือน

4.3.7 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความราบรื่นหากมีการสื่อสารที่ดี
ถ้าสับสนพนักงานจะไม่พึงพอใจ

4.3.8 ความศรัทธาและความเข้าใจ ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร ทำให้ขวัญ
และกำลังใจดีเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

5. องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีองค์ประกอบ
มากมายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1 ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง การจ่ายเงิน สิ่งของหรือรางวัลที่เป็นตัวเงิน
และประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ ในปัจจุบันที่แนวโน้ม
การจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นการตอบสนองการปฏิบัติงานที่บุคลากรทำเพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ให้แก่
องค์กรในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจ่ายค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเป็นการธำรงรักษา
บุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้อยู่กับองค์กร และองค์กรจะต้องมีระบบการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เพราะปัจจัย
เรื่องค่าจ้างและเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ฐาปนา ฉิมไพศาล,
2559: 71-73)

การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญด้วยกัน 3 ประการ คือ 1) เพื่อเป็น
การดึงดูดใจ 2) เพื่อช่วยในการพัฒนา 3) เพื่อธำรงรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร
ซึ่งองค์กรจะกำหนดระดับการจ่ายค่าตอบแทนไว้โดยการจ่ายเพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อเป็นการดึงดูดใจ
บุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนจะสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพิ่มคุณค่า
ของตนเองและองค์กร

การออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง
ความยุติธรรมทางด้านกฎหมายและความจำเป็นด้านกลยุทธ์ขององค์กรตลอดจนปรัชญาในการจ่าย
ค่าตอบแทนและปัจจัยทางด้านอื่นๆ ประกอบเมื่อผู้บริหารได้มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และทราบ

ว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องการกำลังคนในระยะสั้นก็จำเป็นที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเพื่อเป็นการจูงใจให้กำลังคนเหล่านั้นทำงานกับองค์กร ในทำนองเดียวกันผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจในด้านการจ่ายค่าตอบแทนในบางครั้งก็จำเป็นจะต้องใช้การจูงใจการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดไว้กับองค์กร

การกำหนดจ่ายค่าจ้างนั้นจะต้องมีความยุติธรรมต่องาน ซึ่งโดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญในการจ่ายค่าตอบแทนทรัพยากรมนุษย์จะใช้วิธีการประเมินค่างาน เป็นกระบวนการในการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ ในองค์กรเดียวกัน โดยการจัดกลุ่มงานและเลือกปัจจัยร่วมของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนในงานแต่ละงานที่มีความแตกต่างกัน โดยการประเมินค่างานเป็นสิ่งช่วยให้เกิดความเสมอภาคภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น กลุ่มงาน 2 กลุ่ม ที่ต้องประเมินถึงความชำนาญพิเศษในการกำหนดการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน การประเมินค่างานจะเกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจ การศึกษา ความชำนาญ การฝึกอบรม ประสบการณ์และสภาพการทำงาน โดยผู้ประเมินจะต้องมอบหมายงานในหลายกำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับเพื่อใช้วัดความสำเร็จของงาน

5.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งที่ได้รับจากการทำงานจากองค์กร ที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงานที่จะได้รับ (ทรงพล ชื่นนิรันดร์, 2560: 31-32)

ในการทำงานของบุคลากรทุกคนนั้น ในแง่ของผลตอบแทนที่หวังจะได้รับเป็นการตอบแทนนั้น บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงประกอบด้วยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะ ได้รับในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ซึ่งเมื่อถึงภาวะเช่นนี้ที่กล่าว ความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกคน ขณะเดียวกันควบคู่กับความมั่นคงทางการเงินที่ต้องการแล้ว บุคลากรทุกคนยังมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจด้วย กล่าวคือ การได้มีโอกาสได้รู้ถึงขอบเขตความสามารถที่จะอยู่รอดและมีความสามารถในทางการเงินที่มีความแน่ใจว่าจะได้รับต่อเนื่องกันไป ตลอดจนการสามารถปรับตัวกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่หรือหลังจากที่ได้เกษียณอายุการทำงานแล้ว

ด้วยเหตุดังกล่าว นักบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพที่มองการณ์ไกลในสมัยปัจจุบันซึ่งต่างก็ได้มีความตระหนักถึงเรื่องราวของสวัสดิการตลอดจนสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความมั่นคงทางการเงินที่พึงจะต้องมีให้กับบุคลากรในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน ให้มีอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่องไปจนถึงภายหลังเกษียณอายุ ความสนใจในเรื่องความมั่นคงของบุคลากร ยังมีสาเหตุมาจากเหตุอีกประการหนึ่งคือ การต้องคอยแข่งขันให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาอยู่กับองค์กรเสมอ

รวมไปถึงการสามารถตามทันกับข้อระเบียบทางกฎหมายที่มีการปรับปรุง และมีการต่อรองใหม่ ๆ จากสหภาพแรงงาน เช่น ในกรณีของรัฐบาล การประกันสังคมถือได้ว่าเป็นการดำเนินงานในด้านนี้ในขอบเขตใหญ่ที่กว้างที่สุดหรือในขอบเขตที่จำกัด จากกฎหมายก็พยายามที่จะได้มีการกำกับให้หน่วยงานต้องให้ความมั่นใจ หรือมีความมั่นคงในเรื่องรายได้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากส่วนที่ได้รับจากหน่วยงานตามปกติแล้ว ในที่นี้จะได้พิจารณาถึงโครงการหรือแผนงานบางประการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้ความมั่นคงต่อบุคลากร

5.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกันผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักร หรือเป็นคนซึ่งเกี่ยวข้องจำใจจำใจ คอยจับผิดบังคับ ลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง มีวิธีที่ช่วยได้ดังนี้ (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2552: 211-212)

5.3.1 อย่าบังคับผู้ใต้บังคับบัญชามากจนเกินไปนัก เมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้วไม่ควรควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้อิสระในการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ได้ใช้ความคิดและทำงานนั้นด้วยตนเอง บุคลากรจะกลายเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น และมีความรู้สึกทำงานนั้นไม่ใช่ความสำเร็จของตนเองและรู้สึกไม่ได้รับความภูมิใจในผลงานนั้นเลย

5.3.2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหาให้ และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความเห็นของส่วนรวมด้วย หัวหน้างานที่ดีควรละเว้นการกระทำในลักษณะเผด็จการโดยเด็ดขาด แม้ว่าในบางโอกาสการใช้วิธีการแบบเผด็จการจะช่วยให้งานสำเร็จโดยเร็วก็ตาม แต่ผลแห่งความสำเร็จนั้นมักจะไม่ยั่งยืน ความสำเร็จของงานลักษณะนี้นอกจากเป็นงานที่ได้แต่ผลงานที่ไม่ทรงคุณค่าในทางบริหารแล้ว ยังเป็นงานที่ไม่ก่อประโยชน์อนุกุลแก่ขวัญและน้ำใจของผู้ร่วมงานด้วย

5.3.3 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ให้ความคุ้มครองเมตตา ให้ความอบอุ่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีใจวางตัวเป็นฝ่ายเหนือ กล่าวคือ ให้ความสนใจแก่สภาวะการทำงาน ด้วยความเห็นอกเห็นใจ มิใช่มุ่งแต่ให้ผลิตผลงานออกมาโดยไม่คำนึงถึงสภาพการทำงานที่เป็นปฏิกิริยาต่อการทำงานแต่อย่างใด ต้องคำนึงเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือคนไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

5.3.4 เมื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปทำแล้ว ไม่ควรนำงานนั้นมาทำเอง ควรปล่อยให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคือให้คำปรึกษาหารือ แก้ปัญหาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ

5.3.5 ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ตนกำลังทำหน้าที่ควบคุมนโยบายองค์กร และขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปตามนโยบาย เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และจะต้องผสมผสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและขององค์กรได้เสมอ

5.3.6 ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา การทำงานอย่างล้าเล ขาดความมั่นใจ ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความมั่นใจตามไปด้วยและเกิดความไม่มั่นคงในการทำงานขององค์กรนั้น

5.4 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง ลักษณะพิเศษของการให้รางวัล เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับจากสังคม จะเห็นว่าการได้รับการยอมรับนั้นจะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกับความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553: 208-209)

การสรรเสริญในสังคมเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินบุคคลจากคุณค่าของบุคคลผู้นั้นเป็นหลัก เป็นการตัดสินความสามารถหรือคุณค่าของบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความชำนาญ ความรอบรู้ การยอมรับตนเอง ชื่อเสียงหรือมีการเปรียบเทียบคุณค่าของบุคคล เป็นต้น และหลังจากที่ได้มีการตัดสินแล้ว องค์กรจะตีตราประกาศให้ทุกคนได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมของบุคคลที่มีคุณค่านั้นผ่านสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ขององค์กรหรืออาจจัดพิธีให้รางวัลแก่บุคลากรยอดเยี่ยม โดยการยอมรับเหล่านี้จะเป็นความรู้สึกในด้านจิตใจมากกว่าตัวเงิน แต่บุคลากรที่ได้รับรางวัลแห่งการยอมรับเช่นนี้ก็ยิ่งรู้สึกพอใจ มีความยินดี ทำให้เป็นผลกระทบที่ดีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน

นอกจากการยอมรับจากสังคมที่ได้กล่าวมาแล้ว การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะแสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับผลงานที่ผู้นั้นได้ทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ และการเคารพในความสามารถของบุคคลอื่น ดังนั้นการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

หลักการในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้ (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2556 : 8)

5.5.1 รูปแบบสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการกำหนดรูปแบบสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ว่าการที่จะได้รับความก้าวหน้าจะต้องผ่านประสบการณ์ทำงานหรือรับผิดชอบและมีผลงานอะไรบ้าง จึงจะมีคุณสมบัติหรือได้รับการพิจารณา รูปแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพในองค์การ มี 3 รูปแบบ (บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, 2560: 253-253) ได้แก่

5.5.1.1 สายทางก้าวหน้าในอาชีพแบบสืบต่อกันมา ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในองค์การ และอาศัยการเติบโตของผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับบริหารระดับสูงเป็นตัวแทน เพื่อกำหนดสายทางก้าวหน้าในอาชีพ วิธีการนี้มีประโยชน์ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการโอนย้าย

5.5.1.2 สายทางก้าวหน้าในอาชีพแบบลักษณะขององค์การ วิธีการนี้ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนด โดยสายทางก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน และสะท้อนให้เห็นถึงแผนตามวิสัยทัศน์และภารกิจ ความต้องการขององค์กรตามภารกิจและโครงสร้างองค์การ โดยเสนอคุณค่าของการจัดการที่มีอยู่ ส่วนคำบรรยายลักษณะงาน การประเมินค่า และค่าตอบแทน จะอยู่ในรูปแบบของการวางสายทางก้าวหน้าในอาชีพ

5.5.1.3 สายทางก้าวหน้าในอาชีพแบบพฤติกรรม เป็นลักษณะตามหลักเหตุและผลของตำแหน่ง ที่สามารถแต่งตั้งพนักงานให้มีตำแหน่งสูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ของผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรโดยจับคู่ความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการวางแผนอาชีพ เพราะยอมให้มีการเคลื่อนย้ายข้ามหน้าที่งานและข้ามหน่วยงาน เพื่อให้ได้สายทางก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสมการวางระบบสายทางก้าวหน้าในอาชีพ

5.5.2 การวางระบบสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการวางแนวทางพัฒนาเส้นทางอาชีพอย่างมีกระบวนการและเป็นระบบ ช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน โดยสามารถวางระบบสายทางก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

5.5.2.1 สายทางก้าวหน้าในอาชีพแบบเดี่ยว ซึ่งจะเป็ระบบที่บุคลากรทุกคนหากต้องการเติบโตไปสู่ความสำเร็จได้รับผลตอบแทนในรูปแบบตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นและตัวเงิน จำเป็นจะต้องเติบโตหรือเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายบริหาร ซึ่งลักษณะนี้จะทำให้ผู้ที่อยู่ในอาชีพสายเทคนิคหมดโอกาสเติบโตเพราะถูกจำกัดเฉพาะวิชาชีพของตน ซึ่งจะเป็นผลลบต่อหน่วยงานในการต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะออกไป

5.5.2.2 สายทางก้าวหน้าในอาชีพแบบคู่ขนาน เป็นความพยายามของหน่วยงานที่จะพยายามรักษาผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิชาการไว้ จึงกำหนดเส้นทางก้าวหน้าเป็น 2 ทางเดินที่คู่ขนานกัน โดยมีความหมายว่า ถ้าต้องการเติบโตด้านการจัดการ ก็จะมีอำนาจสั่งการตัดสินใจ แต่ถ้าต้องการเติบโตด้านเทคนิคก็จะไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค เป็นต้น

5.5.2.3 สายทางก้าวหน้าในอาชีพแบบหลากหลาย เป็นระบบที่นำมาแก้ไขจุดอ่อนของสายทางก้าวหน้าในอาชีพระบบเดียวและระบบคู่ขนาน ระบบนี้จะให้บุคลากรสามารถเลือกแนวทางก้าวหน้าได้หลายทางเลือก ทั้งแนวตั้ง แนวนอน และแนวขวาง ซึ่งจะยืดหยุ่น และตรงตามความต้องการของบุคลากร โดยมีระบบรางวัลจูงใจที่จะใช้กำหนด ได้แก่ สถานภาพเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน เป็นต้น

6. ผลที่ได้จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและศักยภาพขององค์กร ตลอดจนอัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กร ดังนั้นผลที่ได้จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

6.1 พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลกระทบต่อการทำงานและการผลิตขององค์กรที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ (นิตินพล ภูตะโชติ, 2556: 175-176)

6.1.1 พนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและผลการผลิตขององค์กร ดังนี้ พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่ำ มีความสูญเสียอันเกิดจากการปฏิบัติงานต่ำ มีความสุขกับการทำงาน เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา สร้างความขัดแย้งน้อย สามารถสร้างความสามัคคีได้ง่าย สร้างปัญหาในองค์กรน้อยหนึ่งานน้อย ป่วยน้อย มาทำงานสายน้อย อุ้งงานน้อย ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ไม่มีปัญหาเรื่องการย้ายงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.1.2 พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและผลการผลิตขององค์กร ดังนี้ สร้างปัญหาให้เกิดขึ้นแก่องค์กร สร้างความขัดแย้งในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ต่อต้านการทำงานและปฏิเสธการทำงาน ทำงานผิดพลาดบ่อย ๆ เกิดความสูญเสียจากการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานต่ำ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน พยายามหลบหลีกหรือหนึ่งาน ป่วยบ่อย มาทำงานสายเป็นประจำ อุ้งงานเมื่อมีโอกาส ขาดงานโดยไม่มีสาเหตุ ขอย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ยาก

6.2 ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (วิเชียร วิทยอดม, 2556: 17-18)

6.2.1 งานที่มีลักษณะที่ท้าทาย (Mentally Challenging Work) ลักษณะของงานที่ท้าทายจะเป็นปัจจัยดึงดูดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะต้องการจะทำงานที่ท้าทายความสามารถ ถ้าสามารถทำงานนั้นสำเร็จก็แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีศักยภาพ แต่ถ้าเป็นงานที่ง่าย ใครก็ทำได้ จะไม่ดึงดูดหรือจูงใจให้ทำงานนั้นมากนัก

6.2.2 การให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Equitable Rewards) องค์กรที่มีระบบการให้รางวัลที่ดีและเป็นธรรม มีความเท่าเทียมกัน มีความชัดเจนแน่นอน จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจอยากจะทำงานดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เท่าเทียมกัน ผลตอบแทนและรางวัลที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานแต่ละคน

6.2.3 เงื่อนไขในการทำงานที่ให้การสนับสนุน (Supportive Working Conditions) เงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย มีอุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงที่เหมาะสมจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมากกว่าที่คับแคบ แออัด แสงสว่างไม่เพียงพอ เพราะอาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานด้วย

6.2.4 เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive Colleague) การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหรือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการ เพราะจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่เคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป เพราะมีเพื่อนร่วมงานดี

6.2.5 บุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับงาน (The Personality Job Fit) เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน และบุคลิกภาพของคนก็มีหลายลักษณะ เช่น บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ ฯลฯ บุคลิกภาพแต่ละประเภทจะมีความเหมาะสมกับงานที่แตกต่างกัน เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมักจะมีนิสัยอ่อนผันตามผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เข้าใจเพื่อนมนุษย์ให้ความไว้วางใจ ดังนั้น เหมาะกับงานด้านการขาย การตลาด การประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

6.2.6 พันธุกรรม (The Genes) พันธุกรรมที่มีการถ่ายทอดกันมาจากบรรพบุรุษจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลมาจากการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม บุคคลที่มีความคิดหรือทัศนคติในทางบวก จะสร้างปัญหาให้แก่องค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางลบ

6.3 การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้ (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557: 36-38)

6.3.1 ผลที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังที่บุคคลมีต่อการทุ่มเทพยายามในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการรับรู้ถึงความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้น หากพนักงานมีพฤติกรรมตรงตามข้อกำหนดที่กำหนด แต่กลับไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ เช่น คำชม และการเลื่อนตำแหน่ง หรือหากพนักงานคิดว่าตนเองได้รับผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะลดความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเองลง

6.3.2 พฤติกรรมของหัวหน้างานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่หัวหน้างานมีการตั้งความคาดหวังต่อตัวพนักงานทั้งในด้านดีและด้านลบที่อาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง หากหัวหน้างานมีการตั้งความหวังสูง พฤติกรรมของหัวหน้างานก็จะไปโน้มน้าวใจให้กำลังใจ มอบหมายงานที่ท้าทาย ซึ่งมักส่งผลให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน และประสบความสำเร็จในที่สุด ในทางตรงกันข้าม หากหัวหน้างานมีความคาดหวังต่อตัวพนักงาน พฤติกรรมที่หัวหน้างานมีต่อพนักงานก็จะเปลี่ยนแปลงไป เช่น เพิ่มความเข้มงวดในการควบคุมดูแลพนักงานมากยิ่งขึ้น หรือมอบหมายงานง่าย ๆ ให้ เนื่องจากไม่ไว้วางใจพนักงานว่าจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งพนักงานที่ถูกปฏิบัติด้วยวิธีดังกล่าวก็มักจะมีแนวโน้มของการประสบความสำเร็จต่ำตามไปด้วย

6.3.3 ลักษณะขององค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน กล่าวคือ ระบบผลตอบแทน และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

6.3.3.1 ระบบการจ่ายผลตอบแทนให้พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ ซึ่งความสำคัญของผลตอบแทนและอิทธิพลที่ผลตอบแทนมีต่อพฤติกรรมของพนักงาน หากพนักงานแสดงพฤติกรรมแบบใดและได้รับการตอบแทนที่น่าพึงพอใจ พนักงานก็จะมีแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำ ในทางกลับกันหากการแสดงผลพฤติกรรมใดไม่ได้รับผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ แนวโน้มของการแสดงพฤติกรรมซ้ำนั้นก็ลดลงน้อยลง

6.3.3.2 วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อที่บุคลากรภายในองค์การรับรู้ร่วมกัน ดังนั้นหากวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเช่นใด พนักงานภายในองค์การก็จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น เช่น หากองค์การมุ่งเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของพนักงาน พนักงานก็จะมีแนวโน้มของการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจังเช่นเดียวกัน

6.3.4 พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากมนุษย์ต้องการการยอมรับ ต้องการมีกลุ่มสังคม ดังนั้นหากพฤติกรรมใดที่มนุษย์แสดงออกแล้วได้รับปฏิกริยาเชิงลบ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะลดความถี่ลง จนกระทั่งหายไปโดยสิ้นเชิง เช่น หากพนักงานมีพฤติกรรมหยุดพักเกินกว่าเวลาที่กำหนด และเพื่อนร่วมงานร่วมกันตำหนิ หรือมีมาตรการลงโทษทางสังคม เช่น การไม่พูดคุยด้วย พนักงานจะเรียนรู้และปรับลดพฤติกรรมการหยุดพักเกินเวลาลง

จากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่ทำ อันมีผลมาจากระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน งานที่ทำหาย โอกาสความก้าวหน้า อิสระในการทำงาน ชื่อเสียงของบริษัท ความมั่นคงในอาชีพ ระบบการให้รางวัล โครงสร้างองค์การ สวัสดิการต่าง ๆ ระบบการควบคุมการทำงานของผู้บังคับบัญชา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้ดีและมีความเหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานในองค์การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560 : 149-150 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1967 : 72 -74) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบัญชี (Accounting Job Satisfaction) ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านความมั่นคงในงาน (Security) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้

สุรัสวดี เอ็มรัตน์ (2561: 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานขององค์การที่สามารถปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายงานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีถูกต้องและมีคุณภาพทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย มีวิธีการและกระบวนการทำงานที่ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน มีการนำ

เทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อลดระยะเวลาการทำงานให้เสร็จเร็วขึ้น มีระบบการติดตามผลการทำงานที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายได้

ดวงใจ เผ่าเวียงคำ (2560: 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาตนเองและวิธีการทำงานให้ดีที่สุดเสมอ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ได้มาตรฐานตามที่ตั้งไว้ และทันต่อเวลา ปริมาณงานที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความครบถ้วน

สุพรรณิ ทัทธานี (2560: 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานเต็มความสามารถโดยใช้ เทคนิคและวิธีการทำงาน ให้บรรลุผลทั้งทางด้าน ปริมาณและคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดเวลาและ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่ายโดยให้เสียต้นทุนน้อยที่สุดและได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ และเชื่อถือได้

อนุสรฯ ขจรนาม (2560: 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามความคาดหวังหรือการทำงาน ด้วยการ ใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ความทันเวลา การปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมี ความครบถ้วน

จุไรรัตน์ ผดุงกิจ (2559: 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลของการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็วทันเวลา ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

Sickles และ Zelenyuk (2019: 284) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การทำงาน หมายถึง การกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จหรือการทำให้ งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สูงขึ้น มีประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่ายและเวลา ซึ่งจำเป็นต้อง กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการประเมินผลของการปฏิบัติงานโดย เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

Adjibolosoo (2018: 169) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระบบการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ และนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจในองค์การ

Zanda (2018: 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง งานที่ได้มีความถูกต้อง โดยใช้ช่วงเวลาสั้น ๆ และมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

Ancev และคณะ (2017: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานโดยใช้ความลำบาก ค่าใช้จ่าย หรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

Aparicio และคณะ (2016: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถลดทรัพยากรหรือเวลาในการทำงานลงได้ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการทำงานลดลง

จากความหมายของประสิทธิภาพการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้ปริมาณงานตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2552: 7-8)

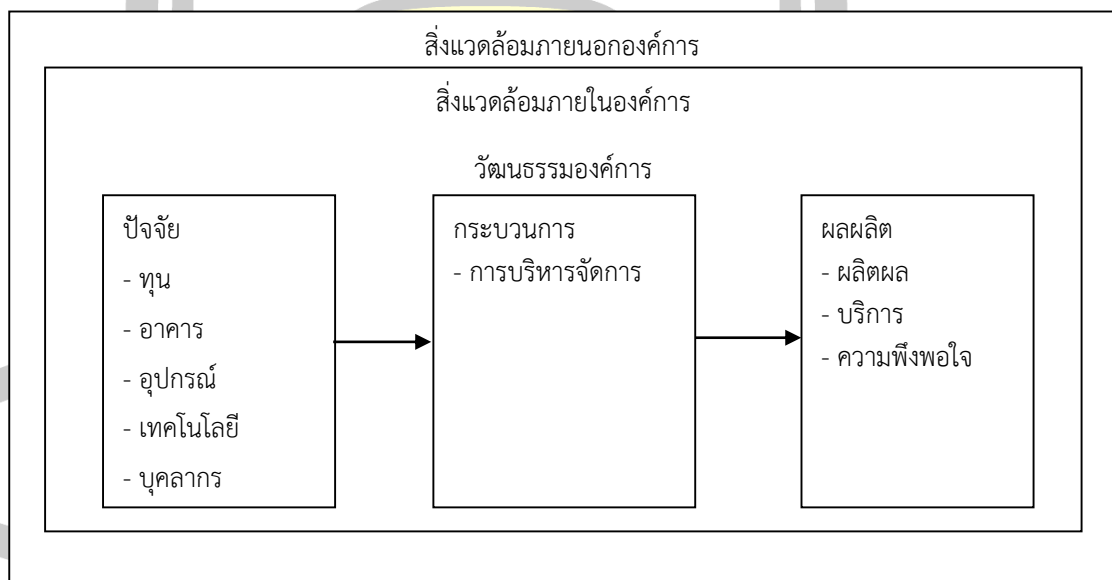
2.1 ประสิทธิภาพของบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2.2 ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียที่น้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถในยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ตีมีมีความสุขความพอใจในการทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการนำองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน โดยผู้บริหารระดับสูงต้องปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนการมอบอำนาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์การและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ เป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์การ จึงเป็นที่ทราบกันว่าคุณภาพเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานเป็นพลังต่อเนื่องที่จะปฏิบัติงานให้ได้ระดับความเป็นเลิศ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้เกิดจากการกระทำสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กษพร นามสีฐาน, 2557: 25)

3. องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตการบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ (สมใจ ลักษณะ, 2552: 11) ดังแสดงภาพประกอบ 2



ที่มา : สมใจ ลักษณะ (2552: 11)

ภาพประกอบ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.1 ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

3.1.1 สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการ บางลักษณะ เช่น การบริการขายตรง การบริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้ขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิต การบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

3.1.2 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การ ที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3.1.3 ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่สิ่งสำคัญคือ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

3.1.4 กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

3.2 การสร้างระบบคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการสร้างสภาพแวดล้อมองค์การให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพราะการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตที่ในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ หากทำงานอย่างมีความสุข

ทั้งความสุขทางกายและความสุขทางใจ ย่อมจะมีความแข็งแรงทางกายและมีความแข็งแรงทางด้านจิตใจ พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาที่ท้าทายได้ในแต่ละสถานการณ์ สิ่งก็ตามมาคือปริมาณและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น หากองค์การสามารถสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตควบคู่ไปกับเป้าหมายขององค์การ หลักการสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีขององค์การประกอบด้วย (สุภาวดี ชุนทองจันทร์, 2559: 135-138)

3.2.1 สร้างให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์การ มีการสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนต่อการพัฒนาสมรรถนะ ส่งเสริมให้พนักงานในองค์การมีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร กล้าเปิดใจทุกคนมีบทบาทเสริมสร้างความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์การที่มีการจัดระบบความรู้ที่ได้มาจากการถ่ายทอดและเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การได้นำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้แนวคิดกรรมการเรียนรู้เกิดเป็นประโยชน์ได้

3.2.2 การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อในการทำงานคือ การออกแบบสภาพแวดล้อมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ การออกแบบสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานประกอบด้วย การออกแบบสถานที่ทำงาน การออกแบบระบบงาน การเพิ่มคุณค่างานในเชิงลึก และการขยายขอบเขตงาน

3.2.3 การสร้างสภาพแวดล้อมทางสุขภาวะทางใจ การสร้างสภาพแวดล้อมทางสุขภาวะทางใจคือ การใส่ใจในสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร มีกิจกรรมสันทนาการ ผ่อนคลายและให้บุคลากรมีส่วนร่วม นอกจากนี้สุขภาพทางกาย หมายถึง การสร้างให้พนักงานมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีเสรีภาพที่จะตั้งคำถามกับผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีข้อสงสัยหรือมีความกังวลใจ มีเสรีภาพที่จะแสดงออกหรือนำเสนอแนวความคิด และวิธีการใหม่ ๆ โดยไม่ถูกปิดกั้นจากผู้บริหาร

บรรยากาศในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมหรือมีความปลอดภัย พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมจะทำให้บั่นทอนหรือลดประสิทธิภาพการทำงานลง ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานเสื่อมโทรม เกิดความเครียด มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการประกอบอาชีพ ดังนั้นองค์การที่ดีควรเป็นองค์การที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อส่งเสริมคุณภาพทั้งทางกายและจิตใจ ที่จะทำให้คนในองค์การได้มีการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม

4. หลักประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หลักการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ที่บ่งบอกถึงผลงานและกระบวนการทำงานที่มีวิธีการทำงานที่ถูกต้องและมีหลักปฏิบัติ ส่งผลให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (ประชุม รอดประเสริฐ, 2547: 332-333)

4.1 เวลา (Time) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ สามารถรายงานข้อมูลทางการบัญชีอย่างทันเวลาต่อความต้องการใช้งาน เนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าได้ข้อมูลล่าช้าก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจด้วย สำหรับช่วงเวลาที่เหมาะสม คือ ผู้ใช้ต้องสามารถนำข้อมูลทางการบัญชีไปใช้ประโยชน์ได้ทันเหตุการณ์

นอกจากนี้ความทันเวลา (Timeliness) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้และกรณีข้อมูลพร้อมเพื่อนำไปใช้ (จุไรรัตน์ ผดุงกิจ, 2559: 7)

4.2 คุณภาพของงาน (Quality of Work) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ปฏิบัตินั้นมีคุณภาพ ข้อมูลทางการบัญชีมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ กล่าวคือเป็นข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดและปราศจากความลำเอียง เพราะประสิทธิภาพของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับความถูกต้องเที่ยงตรงของข้อมูล ยิ่งข้อมูลมีความถูกต้องมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณค่าต่อผู้ใช่มากเท่านั้น

นอกจากนี้ คุณภาพผลงาน (Work Quality) หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพสูงหรือดีมากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพผลงานจะต้องมีความครบถ้วน ถูกต้องเชื่อถือได้ เรียบร้อยและสมบูรณ์ตามกำหนด นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของงานนั้นด้วยการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อันเป็นการตรวจตราควบคุมให้ผลผลิตของงานที่ออกมาถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐาน และพยายามที่จะยกมาตรฐานให้สูงขึ้นจนเป็นที่พอใจของฝ่ายบริหารและลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ (จิราบุช ยวงทอง, 2556: 7)

4.3 ปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปริมาณที่แล้วเสร็จมีจำนวนมากกว่าจำนวนงานและเวลาทำงานปกติ สามารถแสดงได้โดยจำนวนและเวลาที่กำหนดให้จำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้ และต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบ มีจำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมาย และจำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

นอกจากนี้ ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้ โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถ

ปฏิบัติงานในปริมาณที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเร็วกว่าเวลาที่กำหนด และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (ปราณี คำมา, 2561: 8)

5. ปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ กระบวนการสำหรับการพัฒนา และปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ผ่านรูปแบบการพัฒนารูปแบบ การพัฒนา และการฝึกอบรม โดยมีจุดประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2559: 3-4)

5.1.1 การพัฒนาระดับบุคคล เป็นการพัฒนารูปแบบความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงานในองค์กร และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานอันเป็นผลทำให้เกิดการขยายความสามารถในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงที่มีความสัมพันธ์กับงานที่พนักงานปฏิบัติในปัจจุบัน ระดับบุคคลสามารถดำเนินการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสอนงานให้กับพนักงาน หรือจัดให้มีการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน หรือการกำหนดให้มีการฝึกอบรมแบบผสมผสาน เป็นต้น

5.1.2 การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการมุ่งเน้นหรือระบุถึงสิ่งที่เป็นความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ กิจกรรม และความจำเป็นต่าง ๆ ของพนักงานในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาอาชีพยังรวมถึงกิจกรรมระดับบุคคลและองค์กรอีกด้วย โดยกิจกรรมระดับบุคคลประกอบด้วย การวางแผนอาชีพ การตระหนักในอาชีพ และการใช้ประโยชน์จากแหล่งอาชีพ เป็นต้น และกิจกรรมระดับองค์กรประกอบด้วยระบบตำแหน่งงาน การตรวจสอบระบบ การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน การให้คำปรึกษา การจัดเตรียมการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นต้น

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในบทบาทขององค์กรที่มีต่อการพัฒนาอาชีพการงานของบุคลากร ตั้งแต่รับผิดชอบทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร รวมถึงบทบาทสนับสนุนบุคลากรโดยบุคคลจะต้องรับผิดชอบต่ออนาคตของตนเอง อาชีพการงานมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน จากการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น มีอำนาจในหน้าที่การงานมากขึ้น มีสถานภาพ และความมั่นคงเพิ่มขึ้น มาเป็นการปรับตัวของบุคลากรที่จะต้องยืดหยุ่นมากขึ้น มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงความเฉพาะเจาะจงของงานไปตามกาลเวลา (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559: 76)

5.1.3 การพัฒนาองค์กร เป็นการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีแนวทางใหม่ ๆ และการหาแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน

แนวทางดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันในการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม โครงสร้าง พันธกิจ นโยบาย กระบวนการจัดการ แนวทางปฏิบัติ งาน กลยุทธ์และภาวะผู้นำ

5.1.4 การจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบสำหรับการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยการ พัฒนาทั้งผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและทีม ภายใต้แนวทางที่กำหนดวัตถุประสงค์ แผนการ มาตรฐาน และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.2 การที่มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ สูง เกิดความกระฉับกระเฉงตื่นตัวอยู่เสมอ จึงควรกระทำการเสริมสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นอย่าง สม่ำเสมอตรวจสอบขวัญและกำลังใจของพนักงานว่ามีเพียงพอหรือไม่ เพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ดังนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556: 101-106)

5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับ บัญชาวางตัวเป็นมิตร สร้างบรรยากาศของความเป็นกันเองได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาใจใส่ความเป็นอยู่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมี ความสุขมีชีวิตชีวา ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผลการทำงานมี ประสิทธิภาพ

5.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มี ลักษณะเป็นที่ถนัดและสนใจ หรืองานที่มีลักษณะท้าทายต่อความสามารถ งานที่มีความเป็นอิสระ ปลอดภัยจากการควบคุมจะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพ

5.2.3 ความพอใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หมายถึง การที่พนักงาน มีความพอใจในนโยบายเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างแท้จริง มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นนโยบายที่เอื้อประโยชน์และเห็นความสำคัญของพนักงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

5.2.4 การใช้สิ่งจูงใจที่ดี หมายถึง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การมีสิ่งล่อใจ โดยที่สิ่งล่อใจนั้นตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารมีหน้าที่ ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการจูงใจแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจมี 3 แบบ ดังนี้

5.2.4.1 การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน เป็นการจูงใจภายนอกเพื่อตอบสนอง ความต้องการพื้นฐาน การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับพนักงานทุกคนในการดำรงชีวิตในสังคม เพื่อจัดซื้อสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคมาสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สิ่งที่ยาจำเป็นต่อการดำรงชีพ ที่อยู่อาศัย ลักษณะของรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าคอมมิชชั่น และส่วนแบ่งกำไร

2) รางวัลตอบแทนที่ดีค่าเป็นตัวเงินได้ หมายถึง รางวัลตอบแทนที่ไม่ได้กำหนดเป็นตัวเงิน แต่เป็นรางวัลตอบแทนที่มีมูลค่าตราค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งหมายถึงการได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้สิ่งตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือรางวัลการให้เดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศ การให้ประโยชน์ตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ

3) รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เป็นตัวเงิน หมายถึง รางวัลตอบแทนความอุตสาหะความขยันหมั่นเพียร เช่น การให้เกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลบุคลากรดีเด่น การให้ประกาศเกียรติคุณ โสรรางวัลต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เป็นตัวเงินแต่เป็นสิ่งที่มีความค่า นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นสำหรับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน มีการชมเชย การมอบรางวัลที่แสดงถึงความสำเร็จในอาชีพ

5.2.4.2 การจูงใจด้วยงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งในการจูงใจบุคลากรที่ไม่ใช่การจูงใจด้วยตัวเงินหรือสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นการจูงใจด้วยลักษณะงาน การจูงใจด้วยการออกแบบงานเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานงานสามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้ (ฐาปนา ฉิมไพศาล, 2559: 129-130)

1) การขยายงาน (Job Enlargement) การขยายงานเป็นการเพิ่มความหลากหลายของงานที่มากกว่าคุณภาพหรือความท้าทาย โดยการมอบหมายงานชนิดอื่นในระดับเดียวกันเป็นงานที่แตกต่างจากเดิม แต่มีความรับผิดชอบมากกว่าเดิม เป็นการขยายขอบเขตงานโดยเพิ่มปริมาณงานความรู้ความสามารถระดับเดียวกัน

2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทำงานที่หลากหลายมากขึ้นโดยการหมุนเวียนบุคลากรจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่ง แนวคิดในการหมุนเวียนงานต้องการให้เกิดความหลากหลายและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ผู้บริหารที่ได้รับการหมุนเวียนงานจะได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแผนกอื่น

3) การเพิ่มคุณค่างาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการสร้างการจูงใจของ Herzberg โดยการทำงานที่น่าสนใจและท้าทาย ซึ่งเป็นการสร้างความพึงพอใจในความต้องการด้านจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มคุณค่างานประกอบด้วยความหลากหลายงาน การให้ความสำคัญกับงานการมีความรับผิดชอบต่องาน และการสะท้อนกลับ

5.2.4.3 การจูงใจด้วยการบริหาร เป็นวิธีการจูงใจพนักงานด้วยวิธีการบริหารแบบต่าง ๆ เช่น การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีม

5.2.4.3 คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตที่ดีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอุปสรรคข้อกั้วใจ โรคภัยไข้เจ็บปัญหาหมอลภาวะหรือปัญหาส่วนตัว ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดียอมนำมาซึ่งผลงานที่ดีข้อผิดพลาดก็จะน้อยลง

5.2.4.6 การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ การให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจ และในการกำหนดนโยบาย เช่น การให้ผู้แทนเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายได้การยอมรับความคิดเห็นของพนักงานไปปฏิบัติ

5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมการเปรียบเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานจริงกับผลงานที่คาดหวังตามที่ได้ระบุไว้ในการวิเคราะห์งาน ข้อมูลจากการวิเคราะห์งานระดับผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ ซึ่งนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับ การประเมินสามารถให้ข้อมูลต่อการตัดสินใจที่สำคัญ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการเลิกจ้าง นอกจากนี้การประเมินยังใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสรรให้รางวัล เช่น การเพิ่มเงินเดือน ดังนั้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจสูงสุด บุคลากรจำเป็นต้องมีความตระหนักว่าความพยายามนั้นนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจของตน และนำไปสู่รางวัลที่ตนเห็นคุณค่า

5.4 มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจจะระบุลักษณะของกาปฏิบัติงาน ในเชิงปริมาณคุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและพฤติกรรมก็ได้ สาเหตุที่ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพราะมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกัน เนื่องจากมาตรฐานเป็นเหมือนสิ่งที่ท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามที่จะปฏิบัติให้ได้เพื่อแสดงถึงความสามารถของตนเอง การไม่กำหนดมาตรฐานงาน แต่ใช้การเปรียบเทียบงานที่กำลังปฏิบัติอยู่กับงานที่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นการปฏิบัติที่ง่ายกว่า แต่การกระทำดังกล่าวไม่เป็นการเพิ่มผลผลิตภาพ ดังนั้นการกำหนดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถตรวจสอบและคงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่ดีได้ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2559: 79-80)

6. คุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น คุณลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

6.1 การที่จะเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ (สมพิศ สุขแสน, 2559: เว็บไซต์)

6.1.1 มีความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า กล่าวคือคนที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

6.1.2 ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ต้องตรวจทานงานก่อนนำเสนอ ตลอดจนไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

6.1.3 มีความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานที่รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น และเรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต จนเกิดความรู้ความชำนาญ และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

6.1.4 มีประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากปฏิบัติงานเหล่านั้นมานานจนเกิดความชำนาญในอาชีพ ดังนั้นองค์กรจึงต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

6.1.5 มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มุมมองแปลกใหม่ หรือนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิดหรือเก่งคิดหรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา เพื่อนำความคิดที่สร้างสรรค์มาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์การ การบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนา โดยทั่วไปบุคลากรที่พึงปรารถนาควรมีคุณสมบัติ 3 ด้าน ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2552: 43-44)

6.2.1 ความสามารถด้านความรู้ความคิด

6.2.2.1 ความรู้ความสามารถจากการศึกษา ที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับงานในองค์กร

6.2.2.2 ความสามารถในการ ใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารทั้ง การพูด ฟัง อ่าน เขียนได้อย่างมีมาตรฐาน

6.2.2.3 ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์

6.2.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ

6.2.2.5 ความสามารถในการศึกษาวิจัย และ ค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ

ด้วยตนเอง

6.2.2.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6.2.2.7 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

6.2.2 ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ

6.2.2.1 ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ทำงาน

6.2.2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6.2.2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม

6.2.2.4 ความสามารถในการประสานงาน

6.2.2.5 ความสามารถในการวางแผน

6.2.2.6 ความสามารถในการประเมินผล

6.2.2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

ในองค์กร

6.2.3 คุณลักษณะทางจิตใจ

6.2.3.1 มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน ฯลฯ

6.2.3.2 มีความรับผิดชอบ

6.2.3.3 มีความเป็นระเบียบ และมีวินัย

6.2.3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เสมอ

6.2.3.5 รักการทำงาน สนใจหาความรู้ปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

7. ประโยชน์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งที่มีคุณค่ากับตัวพนักงาน และองค์กร อีกทั้งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ หากมีการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ (ปัทมาพร ท่อชู, 2562: เว็บไซต์)

7.1 ประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้มีการจัดองค์การที่เหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีการเจริญก้าวหน้า ทำงานไม่ซ้ำซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เพื่อจะได้ลดต้นทุน และองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

7.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทำให้บริหารงานง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไร มีหน้าที่ทำอะไร แก้ไขปัญหางานซ้ำซ้อนได้ ทำให้งานไม่ค้าง ณ จุดใดจุดหนึ่ง

7.3 ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน รู้หน้าที่ของตนเองว่าจะทำอะไร มีการแบ่งงานที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันกันทำงานไม่ถูกเอาเปรียบและพนักงานก็เข้าใจความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลฝ่ายอื่น และสามารถประสานงานกันได้

จากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากรายงานทางการเงินเป็นผลจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีและเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารในองค์กรนั้น ๆ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีเป็นลักษณะการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเต็มความสามารถ ผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพ ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า และที่สำคัญสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ประยุกต์จาก แนวคิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ ประชุม รอดประเสริฐ (2547: 332-333) ประกอบด้วย ด้านเวลา (Time) ด้านคุณภาพ (Quality) และด้านปริมาณ (Quantity) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เข็มพร ศรีมงคล (2560:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงลบกับคุณภาพการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ 3) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับคุณภาพการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ทรงพล ชื่นนิรันดร์ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในการแบ่งปัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน และด้านสภาพการทำงาน 2) ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในทางกฎหมาย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และ 3) ความยุติธรรมในองค์การ ด้านความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ไพรัช ศิลาศรี (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาซิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20 - 25 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และมีอายุการทำงานในบริษัท 4 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และ ด้านการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัท ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ และ ด้านความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และ 3) ความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาซิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

เพทาย เพียรทอง (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า นักบัญชีในสถานศึกษามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความปลอดภัยด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน นักบัญชีในสถานศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหา

และการใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวมด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ 2) ความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ปราโมทย์ รอดวินิจ (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า นักบัญชีธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านองค์กรและการจัดการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และนักบัญชีธนาคาร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมด้านเวลา และด้านปริมาณงาน และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

จิราณูช ยวงทอง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่นมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกดดันในวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ 1) ความกดดันในวิชาชีพด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน สำหรับความกดดันในวิชาชีพ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ชุตินทร ย่อยไธสง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ และด้านงานสำเร็จทันเวลา 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านงานสำเร็จทันเวลา และ 3) ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ และด้านงานสำเร็จทันเวลา

พัทธนันท์ เชิดสกุล (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มี ต่อการปฏิบัติงานที่ดีและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่ 3 พบว่า นักบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของ งาน และด้านความรับผิดชอบ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน นักบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการปฏิบัติงานที่ดีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณ ผลงาน และนักบัญชีสหกรณ์ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ 1) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการปฏิบัติงานที่ดี ด้านปริมาณผลงาน และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพ การทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

วิมลสิริ มุสิกกา (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของความมั่นคงในการทำงานที่มี ต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า นักบัญชี หน่วยงานราชการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความมั่นคงในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงานจนเกษียณอายุ และด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่แน่นอน และด้านการได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม และนักบัญชีหน่วยงาน ราชการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านเชิงปริมาณ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และผลกระทบ พบว่า 1) ความมั่นคงในการทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงาน

จนเกษียณอายุมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและด้านคุณภาพของงาน 2) ความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมด้านเวลา ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน และ 3) ความมั่นคงในการทำงานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบมองบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

รัชนี ตรีสุทธีวงษา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรและด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร 3) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Woo (2017: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานบัญชีภาษีอากรในมหานครปูซาน ประเทศเกาหลีใต้ โดยศึกษาผลของความน่าเชื่อถือในหัวหน้างาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ว่าพนักงานสำนักงานบัญชีอากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเป็นผู้นำในเชิงบวกส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อตรวจสอบว่าความไว้วางใจในหัวหน้างาน ซึ่งผลลัพธ์จะถูกใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานบัญชีภาษีในอนาคตสิ่งนี้จะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) การจัดการที่มุ่งเน้นมนุษย์และความเป็นผู้นำในเชิงบวกมีผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Bakotic (2016: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพขององค์กรในบริษัท ประเทศโครเอเชีย พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานขององค์กร ได้แก่ อัตราผลตอบแทนผู้ถือหุ้น รายได้ต่อพนักงาน ค่าแรงงานต่อพนักงาน ดัชนีตลาดตราสารหนี้ สามารถสรุปได้ว่าผลกระทบของปัจจัยส่วนใหญ่ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรที่มีอยู่

และความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพขององค์กรนี้ยังสามารถแนะนำให้ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องสังเกตอย่างรอบคอบและมีอิทธิพลต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การวิเคราะห์โดยละเอียดแสดงให้เห็นว่าการเชื่อมต่อระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กรนั้นดีกว่าการเชื่อมต่อระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรและความพอใจในงาน อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าประสิทธิภาพขององค์กรเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Inuwa (2016: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเบาซี ประเทศไนจีเรีย กล่าวคือองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนทั่วโลกต้องพึ่งพากำลังคนในการผลิตที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกองค์กร การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเบาซี ประเทศไนจีเรีย ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจในปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน งานวิจัยนี้เป็นแนวทางนโยบายในการจัดการมหาวิทยาลัยเบาซีประเทศไนจีเรีย ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานผ่านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงผลักดันในด้านพฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Arifin (2015: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรต่อความพึงพอใจการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองจายาปุระปาบัว ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาและวิเคราะห์อิทธิพลของความสามารถ แรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กร ต่อความพึงพอใจการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่าความสามารถและวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวกและอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่แรงจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในทางบวกและอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ได้ไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ ความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในทางบวกและอย่างมีนัยสำคัญ ในความเป็นจริงวัฒนธรรมองค์กรมีผลในเชิงบวกแต่ไม่มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Trivellasa และคณะ (2015: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของความสามารถทั่วไปในการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในอาชีพต่อประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานที่ให้บริการด้านบัญชีในประเทศกรีซตอนกลาง พบว่าความสามารถทั่วไปมีผลต่อการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความสำเร็จในอาชีพการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือพนักงานที่มีระดับความสามารถทั่วไปในระดับสูงสามารถเพิ่มระดับของผลลัพธ์ของงานคือ

ประสิทธิภาพการทำงาน ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานอาจสะท้อนการประเมินของพนักงาน และเงื่อนไขงานที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ การสื่อสาร สภาพการทำงาน ความสำคัญของงานเพื่อนร่วมงาน ระดับความเป็นมืออาชีพ บรรยากาศภายในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสนับสนุนการกำกับดูแล ผลกระทบเชิงบวก ความปลอดภัยในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงานและการทำงานเป็นทีม ในทางตรงกันข้ามการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในระดับต่ำเกี่ยวข้องกับพนักงานที่ไม่มีทักษะหรือได้รับการฝึกฝนอย่างไม่เพียงพอต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทั่วไป

Tulen (2013: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการระดับอุดมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัสเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการระดับอุดมศึกษาในสาธารณรัฐไซปรัสเหนือที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสถานภาพสมรสอยู่ในระดับสูงกว่านักวิชาการที่โสด ผลลัพธ์เพิ่มเติมบ่งชี้ว่านักวิชาการหญิง (สมรสและโสด) มีความพึงพอใจมากกว่าเมื่อเทียบกับนักวิชาการชาย (สมรสหรือโสด) ดังนั้นการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานระดับอุดมศึกษาจำเป็นต้องให้ความสนใจกับปัญหาความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการที่สมรสและโสดบนฐานเพศและเข้าใจความกังวลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้นักวิชาการที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้ความจำเป็นในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาเทคนิคการจูงใจต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวม

Ayhan (2012: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของเพศที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศตุรกี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลของเพศที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศตุรกี เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของครูในองค์กร การศึกษานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นของครูและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศชายมีพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายมีความอ่อนไหวต่อปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การกำกับดูแลและการทำงาน สามารถกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของเพศชายเพิ่มขึ้นพร้อมกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงไม่มีความรู้สึกอย่างนั้น ด้วยเหตุผลสำคัญที่ผู้หญิงต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานที่รับผิดชอบในครัวเรือนให้สำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบเฉพาะของความยืดหยุ่นที่อาจมีค่าแตกต่างกันโดยเพศชายและเพศหญิง นอกจากนี้ปัจจัยที่กำหนดความยืดหยุ่นระหว่างการทำงานที่บ้านดูเหมือนจะมีคุณค่ามากกว่าสำหรับผู้หญิง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 320 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562: เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พหุ ประถม โท ชีวะ

ตาราง 2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำแนกตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา

ประเภทสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (แห่ง)	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
1. มหาวิทยาลัยรัฐ	10	64	30
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	38	165	103
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	9	91	84
รวมทั้งสิ้น	57	320	217

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างตามวัตถุประสงค์และใช้กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชี

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ตั้งของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน รายได้รวมต่อปี จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนจำนวน 4 ข้อ ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ และด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีใน

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ ด้านคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ และด้านปริมาณ จำนวน 4 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเอกสาร บทความ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมติฐานในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนดแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช อาจารย์ประจำคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน เลาน้ำทา อาจารย์ประจำคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- 4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมใจ บุญหมื่นไวย ผู้ทรงคุณวุฒิ

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 6.1 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดสอบใช้ (Try - out) กับนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเหมาะสมของการใช้ภาษาในแบบสอบถาม

- 6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.523 – 0.928 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r)

อยู่ระหว่าง 0.612 – 0.936 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.792 – 0.920 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.894 – 0.920 (ตาราง 43 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

7. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์
2. ขอนหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชาและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบไปกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีในสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามประเภทสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 320 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามในวันที่ 15 มกราคม 2563 จำนวน 320 ฉบับ ตามชื่อที่อยู่ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนด 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 167 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้รอการตอบกลับของแบบสอบถามเพิ่มเติม เมื่อถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563 ได้รับแบบสอบถามกลับมาอีก จำนวน 50 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 217 ฉบับ รวมระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล 32 วัน

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้ง 217 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.81 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง (ดังตาราง 2) ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และ คณະ (2001) ได้เสนอว่าการส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 ถือว่ายอมรับได้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้หลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้กำหนด การให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 :121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 และ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำบัญชี โดยการใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยการใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance :ANOVA)

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance :MANOVA)

ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Tests) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 t-test

4.2 F- test (ANOVA และ MANOVA)

4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t- distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F- distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง

a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
TJS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
SAL	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน
SEC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน
RWS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
REC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
ADV	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า
TEF	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม
TW	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา
QL	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ
QN	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

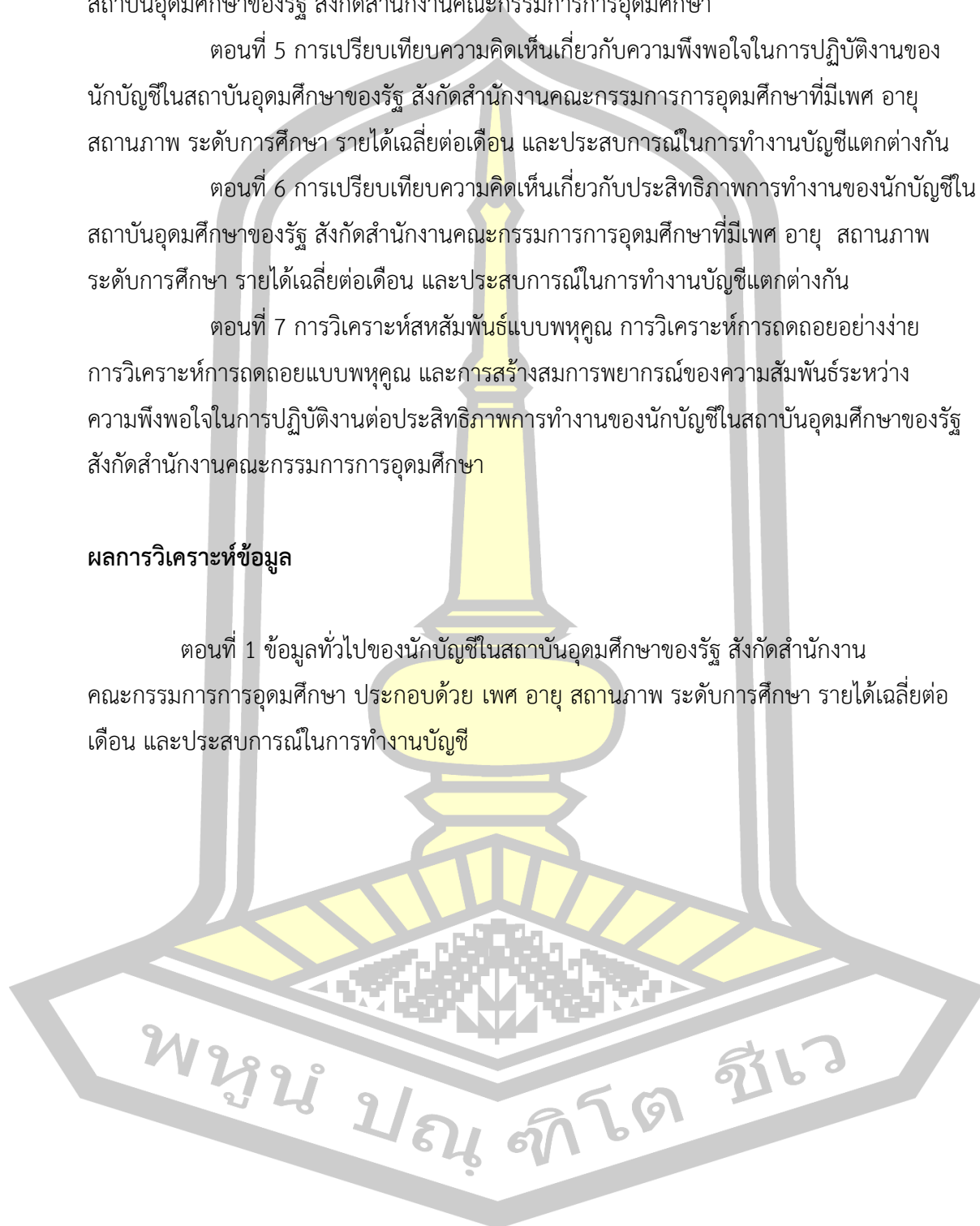
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีเพศ อายุ
สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชี



ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	13	5.99
1.2 หญิง	204	94.01
รวม	217	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	41	18.90
2.2 30 – 35 ปี	65	29.95
2.3 36 – 40 ปี	65	29.95
2.4 มากกว่า 40 ปี	46	21.20
รวม	217	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	120	55.30
3.2 สมรส	90	41.47
3.3 หย่าร้าง/หม้าย	7	3.23
รวม	217	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1ปริญญาตรี	158	72.81
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	59	27.19
รวม	217	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	16	7.38
5.2 15,000 - 20,000 บาท	45	20.74
5.3 20,001 - 25,000 บาท	53	24.42
5.4 มากกว่า 25,000 บาท	103	47.46
รวม	217	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ในการทำงานบัญชี		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	69	31.79
6.2 5 – 10 ปี	60	27.65
6.3 11 – 15 ปี	68	31.34
6.4 มากกว่า 15 ปี	20	9.22
รวม	217	100.00

จากตาราง 3 พบว่า นักบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.01) อายุ 30 – 35 ปี และ 36-40 ปี (ร้อยละ 29.95) รองลงมา มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 21.20) สถานภาพ โสด (ร้อยละ 55.30) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 41.47) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 72.81) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท (ร้อยละ 47.46) รองลงมา 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ (24.42) และ ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 31.79) รองลงมา 11 – 15 ปี (ร้อยละ 31.34)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ		
1.1 มหาวิทยาลัยรัฐ	30	13.83
1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ	103	47.46
1.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	84	41.71
รวม	217	100.00

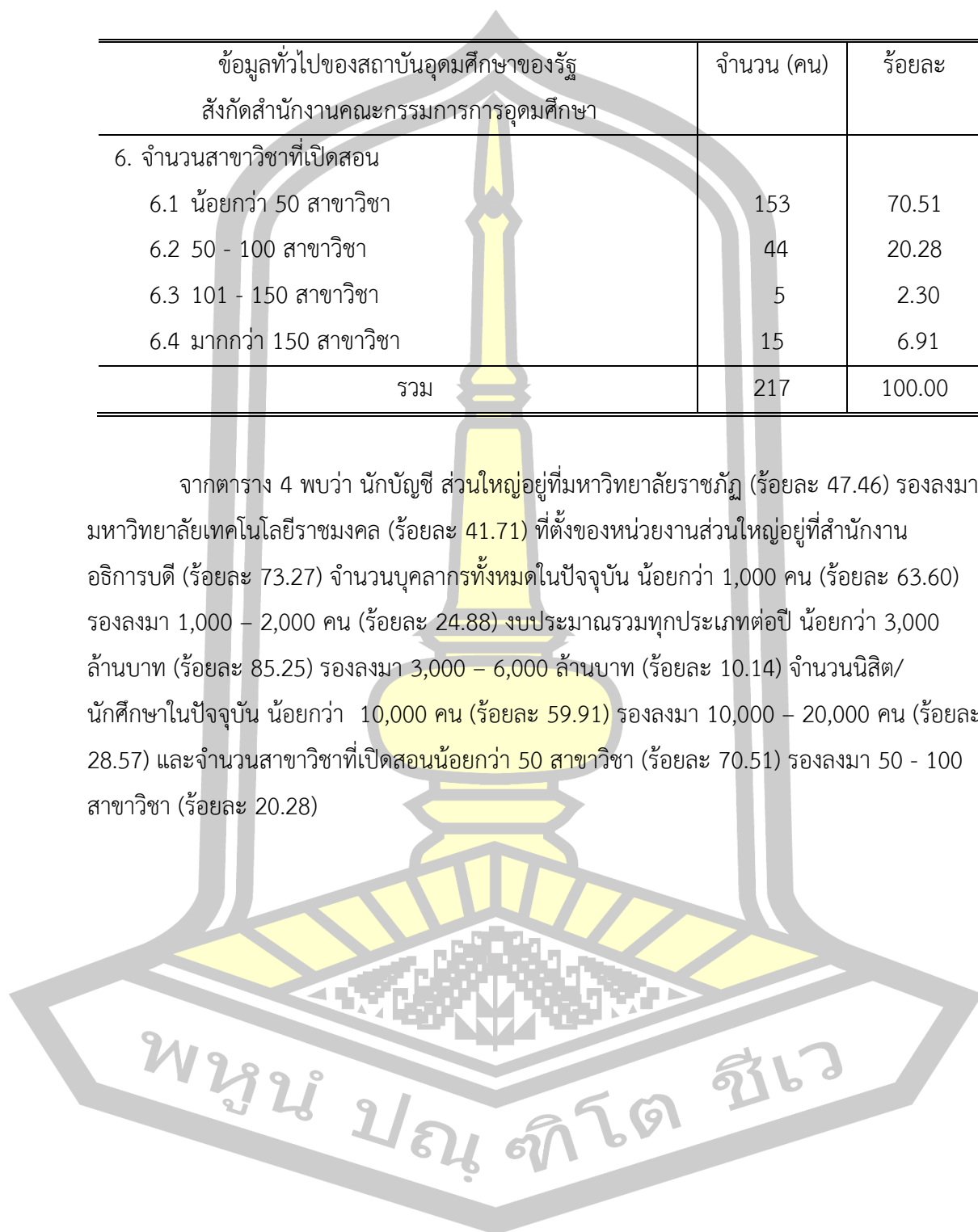
ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. ที่ตั้งของหน่วยงาน		
2.1 สำนักงานอธิการบดี	159	73.27
2.2 สำนักงานวิทยาเขต	58	26.73
รวม	217	100.00
3. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน		
3.1 น้อยกว่า 1,000 คน	138	63.60
3.2 1,000 – 2,000 คน	54	24.88
3.3 2,001 – 3,000 คน	5	2.30
3.4 มากกว่า 3,000 คน	20	9.22
รวม	217	100.00
4. งบประมาณรวมทุกประเภทต่อปี		
4.1 น้อยกว่า 3,000 ล้านบาท	185	85.25
4.2 3,000 – 6,000 ล้านบาท	22	10.14
4.3 6,001 – 9,000 ล้านบาท	10	4.61
4.4 มากกว่า 9,000 ล้านบาท	0	00.00
รวม	217	100.00
5. จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน		
5.1 น้อยกว่า 10,000 คน	130	59.91
5.2 10,000 – 20,000 คน	62	28.57
5.3 20,001 – 30,000 คน	20	9.22
5.4 มากกว่า 30,000 คน	5	2.30
รวม	217	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน		
6.1 น้อยกว่า 50 สาขาวิชา	153	70.51
6.2 50 - 100 สาขาวิชา	44	20.28
6.3 101 - 150 สาขาวิชา	5	2.30
6.4 มากกว่า 150 สาขาวิชา	15	6.91
รวม	217	100.00

จากตาราง 4 พบว่า นักบัญชี ส่วนใหญ่อยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ (ร้อยละ 47.46) รองลงมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (ร้อยละ 41.71) ที่ตั้งของหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงาน อธิการบดี (ร้อยละ 73.27) จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 1,000 คน (ร้อยละ 63.60) รองลงมา 1,000 – 2,000 คน (ร้อยละ 24.88) งบประมาณรวมทุกประเภทต่อปี น้อยกว่า 3,000 ล้านบาท (ร้อยละ 85.25) รองลงมา 3,000 – 6,000 ล้านบาท (ร้อยละ 10.14) จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน น้อยกว่า 10,000 คน (ร้อยละ 59.91) รองลงมา 10,000 – 20,000 คน (ร้อยละ 28.57) และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนน้อยกว่า 50 สาขาวิชา (ร้อยละ 70.51) รองลงมา 50 - 100 สาขาวิชา (ร้อยละ 20.28)



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านเงินเดือน	3.54	0.58	มาก
2. ด้านความมั่นคงในงาน	3.56	0.61	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.75	0.55	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.64	0.58	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.46	0.67	ปานกลาง
โดยรวม	3.59	0.48	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.75$) ด้าน
การได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.64$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.56$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X}=3.54$)
และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.46$)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อของนักบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บัญชี	3.61	0.65	มาก
2. ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่างับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานบัญชี	3.56	0.71	มาก
3. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน สามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง และมีความสุข	3.46	0.68	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ความยุติธรรม เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้	3.54	0.70	มาก
โดยรวม	3.54	0.58	มาก

จากตาราง 6 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่าน
ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบัญชี ($\bar{X} = 3.61$)
และท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่างับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบัญชี
($\bar{X} = 3.56$) และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เหมาะสมตามความรู้
ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่
และท่านได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียงและ
มีความสุข ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งที่สร้างความ ยั่งยืนของอาชีพได้ และสามารถช่วยให้ดำรง ชีพอยู่ได้อย่างมั่นคง	3.69	0.70	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา หรือจนเกษียณอายุการทำงาน	3.66	0.80	มาก
3. ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครอง และความ ปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาตรฐาน	3.64	0.71	มาก
4. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น	3.28	0.83	ปานกลาง
โดยรวม	3.56	0.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งที่สร้างความยั่งยืนของอาชีพได้ และสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคง ($\bar{X} = 3.69$) ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาหรือจนเกษียณอายุการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) และท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองและความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.64$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตาม วุฒิการศึกษา และตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง	3.83	0.62	มาก
2. ท่านได้รับการพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกันเองในบรรยากาศของ ความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ	3.82	0.66	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติด้วย ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่าง เสมอภาค	3.68	0.70	มาก
4. ท่านได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหรือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชา	3.70	0.69	มาก
โดยรวม	3.75	0.55	มาก

จากตาราง 8 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา และตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.83$) ท่านได้รับการพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกันเองในบรรยากาศของความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.82$) และท่านได้รับการช่วยเหลือให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร	3.74	0.71	มาก
2. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานที่ สำคัญและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.77	0.68	มาก
3. ท่านได้รับความเชื่อถือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.76	0.62	มาก
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชม ยินดีในผลงาน หรือการได้รับรางวัลจาก หน่วยงาน เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติ คุณ เกียรติบัตร เป็นต้น	3.33	0.78	ปานกลาง
โดยรวม	3.64	0.58	มาก

จากตาราง 9 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.77$) ท่านได้รับความเชื่อถือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอ ความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.76$) และท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.74$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน หรือการได้รับรางวัลจากหน่วยงาน เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร เป็นต้น ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพ เช่น ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ	3.17	0.88	ปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	3.77	0.71	มาก
3. ท่านมีการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มี ความชำนาญ และเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานพร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่ สูงขึ้น	3.37	0.85	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษา ต่อการเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.88	มาก
โดยรวม	3.46	0.67	ปานกลาง

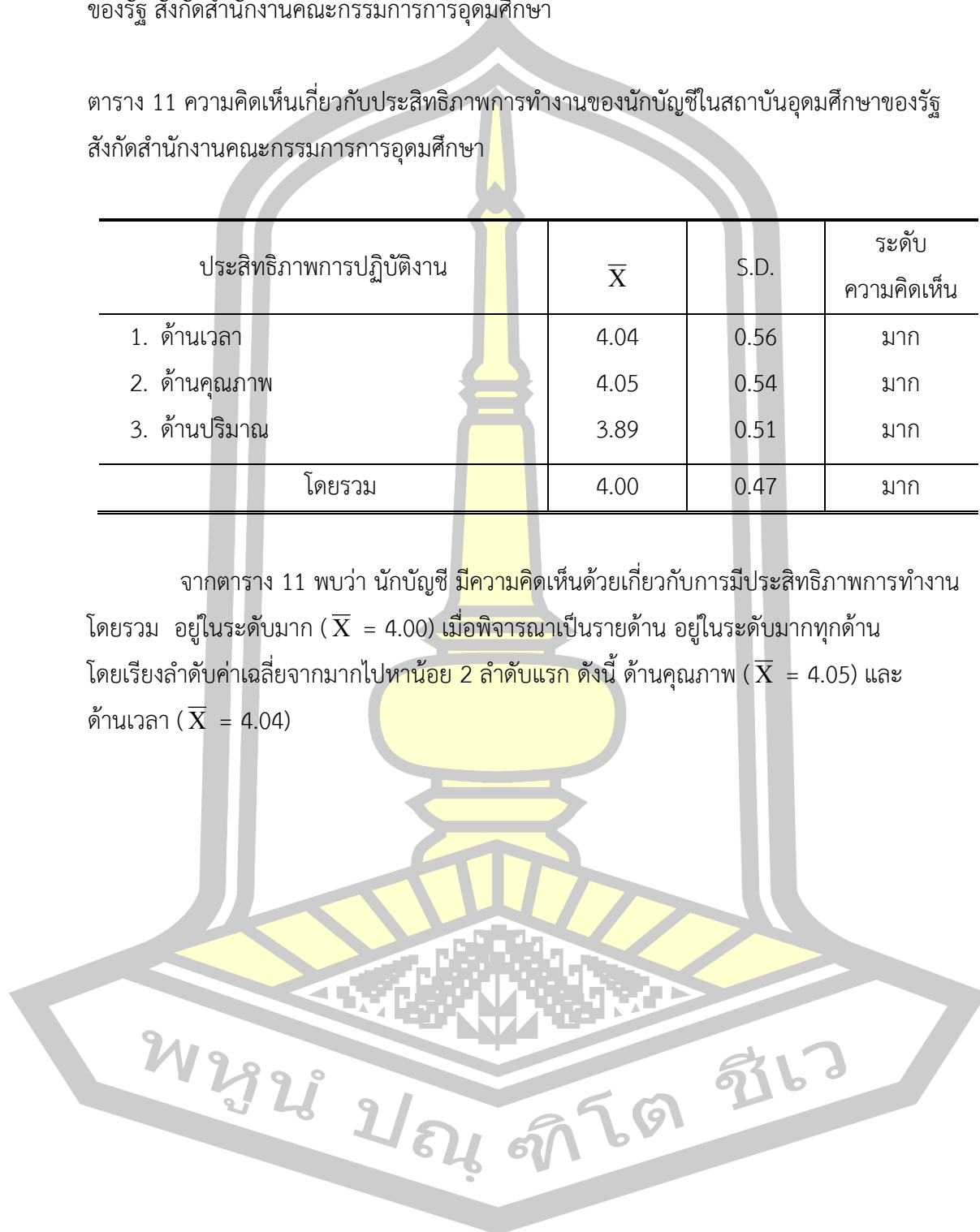
จากตาราง 10 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้นและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$) ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.54$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ และท่านมีการหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้มี ความชำนาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.37$) ท่านได้รับการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพ เช่น ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ($\bar{X} = 3.17$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านเวลา	4.04	0.56	มาก
2. ด้านคุณภาพ	4.05	0.54	มาก
3. ด้านปริมาณ	3.89	0.51	มาก
โดยรวม	4.00	0.47	มาก

จากตาราง 11 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงาน
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.05$) และ
ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.04$)



ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	3.98	0.65	มาก
2. ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศ เวลา ให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จ ทันเวลา	4.10	0.60	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่ เสมอ	4.14	0.62	มาก
4. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินเพื่อ ใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม	3.97	0.68	มาก
โดยรวม	4.04	0.56	มาก

จากตาราง 12 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 4.10$) และท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด	4.01	0.60	มาก
2. ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้	4.08	0.61	มาก
3. ท่านมีการจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง นำเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	4.05	0.57	มาก
4. ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐอย่างถูกต้องสมบูรณ์	4.07	0.60	มาก
โดยรวม	4.05	0.54	มาก

จากตาราง 13 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.08$) ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.07$) และท่านมีการจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง นำเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 4.05$)

พูนุ ปณุกิตโต ชิว

ตาราง 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ เป็นรายชื่อของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้	4.02	0.58	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานงานโดยมีปริมาณผลงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.60	มาก
3. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและจัดทำรายงานทางการเงินได้ปริมาณมากกว่าเดิม ทั้งที่ใช้เวลาเท่าเดิม	3.84	0.61	มาก
4. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและจัดทำรายงานทางการเงินที่มีปริมาณเท่าเดิมแต่ใช้เวลาในการจัดทำน้อยลง	3.81	0.62	มาก
โดยรวม	3.89	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.02$) ท่านปฏิบัติงานงานโดยมีปริมาณผลงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$) และท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและจัดทำรายงานทางการเงินได้ปริมาณมากกว่าเดิมทั้งที่ใช้เวลาเท่าเดิม ($\bar{X} = 3.84$)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

5.1 เพศ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นราย
ด้านของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ
แตกต่างกัน (t-test)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเงินเดือน	3.86	0.54	3.52	0.58	2.049*	0.042
2. ด้านความมั่นคงในงาน	3.57	0.44	3.56	0.62	0.068	0.946
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.69	0.67	3.75	0.55	-0.422	0.673
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.59	0.55	3.65	0.59	-0.338	0.735
5. ด้านความก้าวหน้า	3.69	0.69	3.44	0.67	1.266	0.207
โดยรวม	3.68	0.47	3.59	0.48	0.677	0.499

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 พบว่า นักบัญชี ที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มากกว่า เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ
และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

พหุ ประถมศึกษา

5.2 อายุ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.223	0.074	0.310	0.818
	ภายในกลุ่ม	213	51.190	0.240		
	รวม	216	51.413			

จากตาราง 16 พบว่า นักบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	15.000	577.358	1.839*	0.027

จากตาราง 17 พบว่า นักบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบพบว่า นักบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.010$) (ตาราง 44 ภาคผนวก ค)

5.3 สถานภาพ

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
(ANOVA)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.126	1.563	6.927*	0.001
	ภายในกลุ่ม	214	48.287	0.226		
	รวม	216	51.413			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า นักบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำ
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีที่มีสถานภาพโสด
และสมรส มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มากกว่าสถานภาพ
หย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 45 ภาคผนวก ค)

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	10.000	420.000	2.026*	0.029

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า นักบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบพบว่า นักบัญชีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010 (ตาราง 46 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความต่างเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มากกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010 (ตาราง 47 ภาคผนวก ค)

ผลการเปรียบเทียบความต่างเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010 (ตาราง 48 ภาคผนวก ค)

ผลการเปรียบเทียบความต่างเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มากกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010 (ตาราง 49 ภาคผนวก ค)

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

5.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ
เป็นรายด้านของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเงินเดือน	3.52	0.56	3.60	0.63	-0.872	0.384
2. ด้านความมั่นคงในงาน	3.52	0.59	3.67	0.66	-1.645	0.102
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.71	0.56	3.85	0.53	-1.554	0.122
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.59	0.58	3.80	0.57	-2.472*	0.014
5. ด้านความก้าวหน้า	3.43	0.66	3.53	0.70	-0.955	0.340
รวม	3.53	0.54	3.66	0.53	-1.568	0.118

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่า ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



5.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.043	0.348	1.470	0.224
	ภายในกลุ่ม	213	50.370	0.236		
	รวม	216	51.413			

จากตาราง 21 พบว่า นักบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	15.000	577.358	1.250	0.229

จากตาราง 22 พบว่า นักบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.6 ประสิทธิภาพในการทำงานบัญชี

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.053	0.018	0.073	0.974
	ภายในกลุ่ม	213	51.360	0.241		
	รวม	216	51.413			

จากตาราง 23 พบว่า นักบัญชี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	5 ด้าน	15.000	535.950	2.563*	<0.0001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า นักบัญชี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Tests ซึ่งผลการทดสอบพบว่า นักบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ($p>0.010$) (ตาราง 50 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

6.1 เพศ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเวลา	4.07	0.50	4.04	0.57	0.179	0.858
2. ด้านคุณภาพ	4.26	0.52	4.04	0.54	1.483	0.140
3. ด้านปริมาณ	4.05	0.52	3.88	0.51	1.139	0.256
โดยรวม	4.13	0.48	3.99	0.47	1.042	0.299

จากตาราง 25 พบว่า นักบัญชี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพและด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.2 อายุ

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงานงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.300	0.100	0.436	0.727
	ภายในกลุ่ม	213	48.763	0.229		
	รวม	216	49.062			

จากตาราง 26 พบว่า นักบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	9.000	513.669	0.620	0.780

จากตาราง 27 พบว่า นักบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.3 สถานภาพ

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.179	0.089	0.391	0.677
	ภายในกลุ่ม	214	48.884	0.228		
	รวม	216	49.062			

จากตาราง 28 พบว่า นักบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	6.000	424.000	1.437	0.199

จากตาราง 29 พบว่า นักบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน (t-test)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเวลา	3.98	0.57	4.21	0.51	-2.612*	0.010
2. ด้านคุณภาพ	4.00	0.54	4.19	0.50	-2.295*	0.023
3. ด้านปริมาณ	3.85	0.49	4.00	0.55	-1.908	0.058
โดยรวม	3.95	0.46	4.13	0.47	-2.600*	0.010

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา และด้านคุณภาพ มากกว่า ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ และด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน
($p > 0.05$)



6.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.829	0.276	1.220	0.3703
	ภายในกลุ่ม	213	48.234	0.226		
	รวม	216	49.062			

จากตาราง 31 พบว่า นักบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	9.000	513.669	1.392	0.189

จากตาราง 32 พบว่า นักบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.6 ประสิทธิภาพในการทำงานบัญชี

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.388	0.149	0.652	0.583
	ภายในกลุ่ม	213	52.657	0.228		
	รวม	216	53.044			

จากตาราง 33 พบว่า นักบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน ของนักบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชี (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	3 ด้าน	9.000	513.669	1.333	0.217

จากตาราง 34 พบว่า นักบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลาด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H1: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

H2: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการการอุดมศึกษา

H3 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

H4 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการการอุดมศึกษา

H5 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการการอุดมศึกษา



ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตัวแปร	TEF	SAL	SEC	RWS	REC	ADV	VIFs
\bar{X}	4.001	3.545	3.566	3.756	3.650	3.462	
S.D.	0.477	0.586	0.617	0.558	0.589	0.677	
TEF	-	0.347*	0.400*	0.462*	0.576*	0.465*	
SAL		-	0.542*	0.562*	0.493*	0.513*	1.708
SEC			-	0.575*	0.531*	0.538*	1.794
RWS				-	0.687*	0.565*	2.318
REC					-	0.625*	2.281
ADV						-	1.920

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.708 – 2.318 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.347 – 0.576 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) ดังนี้

$$TEF = 2.057 + 0.001SAL + 0.058SEC + 0.052RWS + 0.333REC + 0.094ADV$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 23.388$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj } R^2$) เท่ากับ 0.341 (ตาราง 36) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.057	0.201	10.237*	<0.0001
ด้านเงินเดือน (SAL)	0.001	0.059	0.020	0.984
ด้านความมั่นคงในงาน (SEC)	0.058	0.057	1.015	0.311
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (RWS)	0.052	0.072	0.722	0.471
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.333	0.068	4.919*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.094	0.054	1.738	0.084

$F = 23.388$ $p < 0.0001$ $\text{Adj } R^2 = 0.341$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน (SAL) ด้านความมั่นคงในงาน (SEC) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RWS) และด้านความก้าวหน้า (ADV) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF)

เมื่อนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.328 (ตาราง 51 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TEF = 2.297 + 0.467REC$$

ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตัวแปร	TW	SAL	SEC	RWS	REC	ADV	VIFs
\bar{X}	4.050	3.545	3.566	3.756	3.650	3.462	
S.D.	0.567	0.586	0.617	0.558	0.588	0.677	
TW	-	0.347*	0.371*	0.475*	0.525*	0.407*	
SAL		-	0.542*	0.562*	0.493*	0.513*	1.708
SEC			-	0.575*	0.531*	0.538*	1.794
RWS				-	0.687*	0.565*	2.318
REC					-	0.625*	2.281
ADV						-	1.920

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.708 – 2.318 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.347 – 0.525 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW) ดังนี้

$$TW = 1.801 + 0.030SAL + 0.045SEC + 0.170RWS + 0.316REC + 0.055ADV$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 18.698$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.291 (ตาราง 38) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW) ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.801	0.248	7.258*	<0.0001
ด้านเงินเดือน (SAL)	0.030	0.072	0.420	0.675
ด้านความมั่นคงในงาน (SEC)	0.045	0.071	0.635	0.526
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (RWS)	0.170	0.089	1.920	0.056
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.316	0.083	3.780*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.055	0.066	0.827	0.409

$F = 18.698$ $p < 0.0001$ $Adj R^2 = 0.291$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน (SAL) ด้านความมั่นคงในงาน (SEC) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RWS) และด้านความก้าวหน้า (ADV) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW)

เมื่อนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา (TW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.272 (ตาราง 52 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TW = 2.203 + 0.506REC$$

ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตัวแปร	QL	SAL	SEC	RWS	REC	ADV	VIFs
\bar{X}	4.054	3.545	3.566	3.756	3.650	3.462	
S.D.	0.541	0.586	0.617	0.558	0.588	0.677	
QL	-	0.286*	0.335*	0.340*	0.462*	0.333*	
SAL		-	0.542*	0.562*	0.493*	0.513*	1.708
SEC			-	0.575*	0.531*	0.538*	1.794
RWS				-	0.687*	0.565*	2.318
REC					-	0.625*	2.281
ADV						-	1.920

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.708 – 2.318 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.286 – 0.462 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL) ดังนี้

$$QL = 2.308 - 0.033SAL + 0.096SEC - 0.022RWS + 0.354REC + 0.022ADV$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 12.342$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.208 (ตาราง 40) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL) ปรากฏผลดังตาราง 40

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.308	0.250	9.229*	<0.0001
ด้านเงินเดือน (SAL)	0.033	0.073	0.454	0.650
ด้านความมั่นคงในงาน (SEC)	0.096	0.071	1.352	0.178
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (RWS)	-0.022	0.089	-0.241	0.810
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.354	0.084	4.203*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.022	0.067	0.326	0.745

$F = 12.342$ $p < 0.0001$ $Adj R^2 = 0.208$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน (SAL) ด้านความมั่นคงในงาน (SEC) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RWS) และด้านความก้าวหน้า (ADV) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL)

เมื่อนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ (QL) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.210 (ตาราง 53 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$QL = 2.502 + 0.425REC$$

ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตัวแปร	QN	SAL	SEC	RWS	REC	ADV	VIFs
\bar{X}	3.900	3.545	3.566	3.756	3.650	3.462	
S.D.	0.516	0.586	0.617	0.558	0.588	0.677	
QN	-	0.279*	0.350*	0.400*	0.534*	0.492*	
SAL		-	0.542*	0.562*	0.493*	0.513*	1.708
SEC			-	0.575*	0.531*	0.538*	1.794
RWS				-	0.687*	0.565*	2.318
REC					-	0.625*	2.281
ADV						-	1.920

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.708 – 2.318 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.279 – 0.534 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN) ดังนี้

$$QN = 2.063 - 0.060SAL + 0.033SEC + 0.007RWS + 0.329REC + 0.204ADV$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 20.751$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.314 (ตาราง 42) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN) ปรากฏผลดังตาราง 42

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.063	0.222	9.290*	<0.0001
ด้านเงินเดือน (SAL)	-0.060	0.065	-0.926	0.355
ด้านความมั่นคงในงาน (SEC)	0.033	0.063	0.526	0.600
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (RWS)	0.007	0.079	0.087	0.931
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.329	0.075	4.398*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.204	0.059	3.426*	0.001

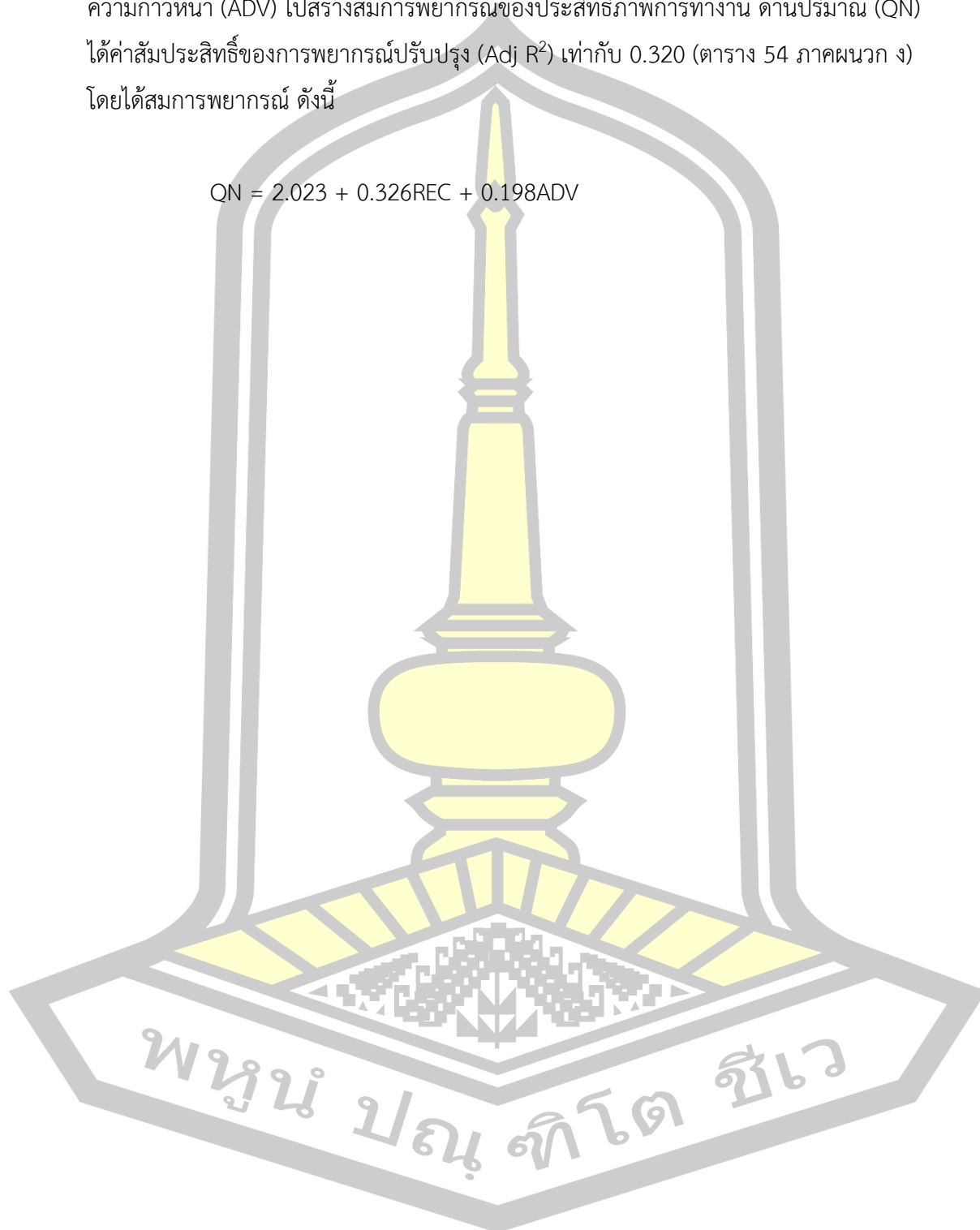
$F = 20.751$ $p < 0.0001$ $Adj R^2 = 0.314$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) และด้านความก้าวหน้า (ADV) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 และ 5 สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน (SAL) ด้านความมั่นคงในงาน (SEC) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RWS) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN)

เมื่อนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) และด้าน
ความก้าวหน้า (ADV) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ (QN)
ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.320 (ตาราง 54 ภาคผนวก ง)
โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$QN = 2.023 + 0.326REC + 0.198ADV$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
5. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1. นักบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 35 ปี และ 36-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 5-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท และประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี
2. นักบัญชี ส่วนใหญ่อยู่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประจำอยู่ที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานอธิการบดี จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน น้อยกว่า 1,000 คน งบประมาณรวมทุกประเภทต่อปี น้อยกว่า 3,000 ล้านบาท จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน น้อยกว่า 10,000 คน และจำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอนน้อยกว่า 50 สาขาวิชา
3. นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เช่น ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา และตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ท่านได้รับการพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกันเองในบรรยากาศของความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ท่านได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และท่านได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติด้วย ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เป็นต้น ด้านการได้รับการยอมรับ เช่น ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญ และมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ท่านได้รับความเชื่อถือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชม ยินดีในผลงาน หรือการได้รับรางวัลจากหน่วยงาน เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร เป็นต้น ด้านความมั่นคงในงาน เช่น ท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งที่สร้างความยั่งยืนของอาชีพได้ และสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคง ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา หรือจนเกษียณอายุการทำงาน ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครอง และความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาตรฐาน และท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น และด้านเงินเดือน เช่น ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบัญชี ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบัญชี ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ความยุติธรรม เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้ และท่านได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียงและมีความสุข เป็นต้น และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า เช่น ท่านได้รับมอบหมายให้มี ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงขึ้น และท่านได้รับการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพ เช่น ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญ พิเศษ เป็นต้น

4. นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการมีการทำงานโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพ เช่น ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้ ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ท่านมีการจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่าง ครบถ้วนถูกต้อง น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ และท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด เป็นต้น ด้านเวลา เช่น ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับ การทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านสามารถนำเสนอรายงานทาง การเงินเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นต้น และ ด้านปริมาณ เช่น ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านปฏิบัติงานโดยมีปริมาณ ผลงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถนำเสนอมูล และจัดทำรายงานทางการเงินได้ปริมาณมากกว่าเดิม ทั้งที่ใช้เวลาเท่าเดิม และท่านสามารถนำเสนอ ข้อมูล และจัดทำรายงานทางการเงินที่มีปริมาณเท่าเดิมแต่ใช้เวลาในการจัดทำน้อยลง เป็นต้น

5. นักบัญชี ที่มีเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน มากกว่า เพศหญิง

6. นักบัญชี ที่มีสถานภาพโสด และสมรส มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า มากกว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย

7. นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

8. นักบัญชี ที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานบัญชี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

9. นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา และด้านคุณภาพ มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

10. นักบัญชี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ใน การทำงานบัญชี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็น รายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

11. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (TEF) ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (REC) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$TEF = 2.297 + 0.467REC$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านเวลา

$$TW = 2.203 + 0.506REC$$

2. ด้านคุณภาพ

$$QL = 2.502 + 0.425REC$$

3. ด้านปริมาณ

$$QN = 2.023 + 0.326REC + 0.198ADV$$

อภิปรายผล

1. นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในงาน และด้าน เงินเดือน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักบัญชีได้รับมอบหมายให้ทำงานตามวุฒิการศึกษาตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะ และได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานบัญชี และงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างความมั่นคงของอาชีพได้ อีกทั้งได้รับการพูดคุย ด้วยความสัมพันธ์อันดีจากผู้บังคับบัญชาและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ โดยมอบหมายงานที่สำคัญให้

รับผิดชอบเพิ่มขึ้น จึงทำให้นักบัญชีมีเจตคติ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบัญชีในด้านเนื้อหาและสภาพที่อยู่รอบงาน มีความพึงพอใจก่อให้เกิดความชอบ ความสุข ความเต็มใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตรีสุทธิวงษา, 2552: 159) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินทร ย้อยไธสง (2556:119) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554 :82) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงานจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ เชิดสกุล (2556: 98) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย เพียรทอง (2558:38-37) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข้มพร ศรีมงคล (2560: 98) พบว่า การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล ชื่นนิรันดร์ (2560:90) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จะพิจารณาเรื่องของผลตอบแทนเพียงพอกับการดำรงชีพอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนตามชั่วโมงการทำงานและปริมาณผลผลิตที่ทำได้ตามกฎหมายกำหนดชัดเจน และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกับตำแหน่งหน้าที่ และต้องการได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องคำชมเชย บรรยากาศที่ดี และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

2. นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนักบัญชีต้องการได้รับการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพ เช่น ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ รวมทั้งการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงขึ้น แต่ความก้าวหน้าของวิชาชีพต้องเป็นไปตามการกำหนดนโยบายการบริหาร

และการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และตามรูปแบบการบริหารแบบราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554: 82) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัด นครราชสีมา ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานต้องเป็นไปตามระเบียบของระบบราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรานุช ยวงทอง (2556:100) พบว่า ความกดดันในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีใน จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบการปฏิบัติงานภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ เชิดสกุล (2556: 98) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงาน ตรวจจับบัญชีสหกรณ์ที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการทำงานของนักบัญชีส่วนใหญ่ทำงานเพียงตำแหน่งเดียวในอาชีพบัญชี ซึ่งบุคคลที่จะก้าวหน้า หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานในแต่ละองค์กรได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่เก่ง มีความสามารถทาง วิชาชีพบัญชี และส่วนประกอบอีกอย่างคือประสบการณ์หรือระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ ทุกคนจะต้องรอคอย ซึ่งอาจจะล่าช้าที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้

3. นักบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักบัญชีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำเสนอข้อมูลในรายงานทางการเงินถูกต้อง เที่ยงธรรม และเชื่อถือได้ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ และมีการ วางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินทร ย่อยไธสง (2556: 119) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือ ได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554: 82) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัด นครราชสีมา โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้าน ปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ เชิดสกุล (2556: 98) พบว่า การมี การปฏิบัติงานที่ดีของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจจับบัญชีสหกรณ์ที่ 3 โดยรวมและเป็นราย ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณผลงาน และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ รอดวินิจ (2557: 85) พบว่า ประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้าน คุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรานุช ยวงทอง

(2556: 100) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่นสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และตรงตามระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ แนวปฏิบัติขององค์การ มีการสูญเสียของทรัพยากรน้อยที่สุด ผู้บัญชีมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณเหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการจัดทำงบการเงินเพื่อให้งานมีปริมาณมากขึ้น ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และใช้เวลาทำงานอย่างคุ้มค่าทำให้งานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง

4. นักบัญชี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่าเพศหญิง ส่งผลให้มีความรู้สึกพึงพอใจ ด้านเงินเดือน มากกว่า เช่น เงินเดือนมีเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบัญชี เงินเดือนมีความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบัญชี เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียงและมีความสุข และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้ ดังนั้นจึงทำให้นักบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช ศิลาศรี (2559:83) พบว่า พนักงานบริษัทนาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข้มพร ศรีมงคล (2560: 102) พบว่า เพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความคิดของบุคคลมีความแตกต่างกันออกไปได้ เช่น ผู้ชายอาจมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างจากผู้หญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยแต่เดิมให้เพศชายเป็นผู้นำมีสิทธิมากกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ayhan และคณะ (2012: บทคัดย่อ) พบว่า เพศชายมีพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายมีความอ่อนไหวต่อปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การกำกับดูแลและการทำงาน สามารถกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของเพศชายเพิ่มขึ้นพร้อมกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น

5. นักบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน เนื่องจากความต้องการในการใช้จ่ายเงินของแต่ละสถานภาพแตกต่างกัน เช่น การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การรับภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัวและเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น แม้แต่การได้รับความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน การให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานเพื่ออนาคต

และรายได้ที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้นักบัญชีที่มีสถานภาพโสด และสมรสมีความรู้สึกพึงพอใจด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า มากกว่านักบัญชีที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช ศิลาศรี (2559: 88) พบว่า พนักงานบริษัทนาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tulen และคณะ (2013: บทคัดย่อ) พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการสถานภาพสมรสอยู่ในระดับสูงกว่านักวิชาการที่โสด ผลลัพธ์เพิ่มเติมบ่งชี้ว่านักวิชาการหญิง (สมรสและโสด) มีความพึงพอใจมากกว่าเมื่อเทียบกับนักวิชาการชาย (สมรสหรือโสด)

6. นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างกัน เนื่องจากนักบัญชีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีย่อมมีความรู้ความสามารถด้านการบัญชีที่มากกว่า เพราะความรู้จากการศึกษาจะเป็นพื้นฐานที่ดีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ จึงทำให้นักบัญชีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีสามารถนำทักษะเหล่านั้นมาใช้ในการรายงานทางการเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ อีกทั้งยังสามารถนำเสนอรายงานทางการเงิน เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ดังนั้นผลงานจึงมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช ศิลาศรี (2559: 91) พบว่า พนักงานบริษัทนาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข็มพร ศรีมงคล (2560: 100) พบว่า นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย เพียรทอง (2558: 72) พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงย่อมมีวุฒิภาวะในการคิด และการตัดสินใจประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าคุณภาพการทำงานของผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงจึงมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นความพอใจของบุคคลทุกฝ่ายในการนำข้อมูลไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Woo (2017: บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน เงินเดือน ระดับการศึกษา และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

7. นักบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา และด้านคุณภาพ แตกต่างกัน เนื่องจากนักบัญชีที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญกับบริหารเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการนำเสนอรายงานทาง

การเงินจึงเป็นข้อมูลปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันเหตุการณ์และตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรานุช ยวงทอง (2556: 104-105) พบว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษามีส่วนช่วยให้คนมีความคิดมีเหตุผล มีความสามารถสูงขึ้น บุคคลที่มีเชี่ยวชาญใกล้เคียงกัน หากมีโอกาสได้รับการศึกษาย่อมที่จะมีแนวคิดการปรับใช้ความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้จะสามารถทำให้ปริมาณงานที่แล้วเสร็จมีจำนวนมากกว่าจำนวนงานและเวลาทำงานปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ เชิดสกุล (2556: 88) พบว่า นักบัญชีธนาคาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา แตกต่างกัน เนื่องจากนักบัญชีธนาคารจะให้ความสำคัญในเรื่องของการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Trivellasa และคณะ (2015 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสามารถทั่วไปมีผลต่อการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในความสำเร็จในอาชีพการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือพนักงานที่มีระดับความสามารถทั่วไปในระดับสูงสามารถเพิ่มระดับของผลลัพธ์ของงานคือประสิทธิภาพการทำงาน

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เนื่องจากนักบัญชีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งได้รับความเชื่อถือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้นักบัญชีตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายและเวลาน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนี ตรีสุทธิวงษา (2552: 167) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก จึงส่งผลให้ผลงานออกมาเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงาน และผู้มาใช้บริการ โดยงานมีความสำเร็จ ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพ ผลงานที่ออกมาบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยได้ปริมาณ และคุณภาพตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ เชิดสกุล (2556: 102) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงาน

ตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการปฏิบัติงานที่ดี ด้านปริมาณผลงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานสิ่งสำคัญก็คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนย่อมต้องการความนับถือจากผู้อื่น เพราะสิ่งนี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakotic (2016: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานขององค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าประสิทธิภาพขององค์กรเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arifin (2015: บทคัดย่อ) พบว่า ความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

9. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ เนื่องจกนักบัญชีได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพเป็นชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เพราะนักบัญชีทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น มีอำนาจในหน้าที่การงานมากขึ้น รวมถึงนักบัญชีได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะการปฏิบัติงานบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด จึงทำให้นักบัญชีมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนด ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการได้รับการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้การรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่ได้กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินทร ย่อยไธสง (2556: 127) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นความเจริญก้าวหน้า โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือได้รับการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในการทำงาน และมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิก (2554: 89) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน เนื่องจากนักบัญชีต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการผลตอบแทนจากการทำงานให้มากขึ้น และต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือมีการกำหนดโครงสร้างหรือแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้นักบัญชีรับรู้เส้นทาง

ความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสเข้าสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรซึ่งก่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Inuwa (2016: บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเบอาซี ประเทศไนจีเรีย

10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เนื่องจากนักบัญชีได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบัญชี และได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบัญชี เพราะการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามการกำหนดนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และตามรูปแบบการบริหารแบบราชการ จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตรีสุทธิวงษา (2552: 124-139) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านค่าจ้างเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554: 71-78) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลตอบแทนที่แน่นอน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เข้มพร ศรีมงคล (2560: 81-92) พบว่า การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย เพียรทอง (2558:73) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน เนื่องจากนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับค่าตอบแทนตามที่รัฐบาลกำหนด จึงไม่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เนื่องจากนักบัญชีปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ จึงสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งที่สร้างความยั่งยืนของอาชีพได้ และสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับ

การจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาหรือเงื่อนไขอายุการทำงาน พร้อมทั้งได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตรีสุทธีวิชา (2552: 124-139) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ รอดวินิจ (2557: 72-80) สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย เพียรทอง (2558: 74) พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งการให้สวัสดิการกับบุคลากรในองค์การมีความเสมอภาคและเท่าเทียม จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ แต่รัฐบาลจะต้องดูแลในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากร

12. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เนื่องจากนักบัญชีได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา และตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องแล้ว จึงทำให้การปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ อีกทั้งยังได้รับการพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดี การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ และได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตรีสุทธีวิชา (2552: 124-139) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554: 71-78) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราณูช ยวงทอง (2556: 89-96) พบว่า ความกดดันในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยหรือมอบรางวัลเชิงประจักษ์ให้กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ ส่งผลให้การทำงานของนักบัญชีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นักบัญชีมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และสนับสนุนการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ และส่งผลให้นักบัญชีเกิดความพึงพอใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.3 ผู้บริหารควรคำนึงถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพราะเงินเดือนสามารถทำให้นักบัญชีดำรงชีพในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันได้อย่างพอเพียงและมีความสุข และเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

1.4 นักบัญชีควรนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัดภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้ทันต่อการตัดสินใจและสามารถนำรายงานทางการเงินไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อนักบัญชีเกิดความพึงพอใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

1.6 นักบัญชีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ เพื่อให้ผลงานบรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชี นอกเหนือจากด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้องค์การนำปัญหา และอุปสรรคไปปรับปรุงแก้ไขตรงประเด็น

2.3 ควรมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเพิ่มแบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อให้ให้นักบัญชีแสดงความคิดเห็นอย่างละเอียด ทำให้ทราบถึงความต้องการนอกเหนือจากแบบสอบถามที่กำหนด และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักบัญชีและองค์การต่อไปได้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กขพร นามสีฐาน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กระทรวงการคลัง. (2561). *มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. 2561*.
ได้จาก : http://fin.msu.ac.th/th/?page=form_law.php&news_type=law&news_group=law10 [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2562]
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). *สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด*.
ได้จาก : <https://www.mhesi.go.th/home/index.php/service/45-education-service/96-higher-education-service> [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562]
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ประสิทธิภาพและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- กล้าหาญ ณาน. (2559). *การจัดการผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เข็มพร ศรีมงคล. (2560). *ผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราณูช ยวงทอง. (2556). *ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ ผดุงกิจ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุตินทร ย่อยไธสง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐาปนา ฉิมไพศาล. (2559). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี: ธนรัช.

- ดวงใจ เผ่าเวียงคำ. (2560). ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้อำนวยการกองคลังสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทรงพล ชื่นนิรันดร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิก.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เนติกุล.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิทัศน์ ศิริโชคธีรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญอนันต์ พันิชทรัพย์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: รัตนาไตร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เนติกุล.
- ประพาฬศรี ลิมสุคนธ์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชีกรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี คำมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราโมทย์ รอดวินิจ. (2557). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปัทมาพร ท่อชู. (2562). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. ได้จาก :

[http:// www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771 v %0A](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771 v %0A) [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2562]

พัทธนันท์ เชิดสกุล. (2556). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ดีและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2552). *Office Management การบริหารงานสำนักงาน*. กรุงเทพมหานคร: เสมาสาส์น.

เพทาย เพียรทอง. (2558). ผลกระทบของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ไพรัช ศิลาศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนาคาซิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รัชณี ตรีสุทธีวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิเชียร วิทย์อุดม. (2556). พฤติกรรมองค์กร. นนทบุรี : ธนัช.

วิมลสิริ มุสิกกา. (2554). ผลกระทบของความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภลักษณ์ แลปรัรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออก : การศึกษาในพนักงานเจอบเนอเรชั่นวัยของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์.

สมพิศ สุขแสน. (2559). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. ได้จาก :

<https://bongkotsakorn.wordpress.com> [สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562]

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562a). *โครงการหน่วยงาน*. ได้จาก :

<http://www.mua.go.th/structural-units.html> [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562]

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562b). *ประวัติความเป็นมา*. ได้จาก :

<http://www.mua.go.th/history.html> [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562]

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562c). *อำนาจหน้าที่*. ได้จาก :

<http://www.mua.go.th/Responsibilities.html> [สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562]

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการวิจัยประสิทธิภาพและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2556). *การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ*. นนทบุรี.

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. ขอนแก่น : เพ็ญพรินต์ติ้ง.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพรรณิ ทัทธานี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *บริหารธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : จุดทอง.

สุรัสวดี เอ็มรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการทำบัญชี ของวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อนุสรรา ขจรนาม. (2560). *ผลกระทบของความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Aaker, D. A., Kumar, V. and Day, G.S. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley & Son.
- Adjibolosoo, S. (2018). *The Human Factor Approach to Managerial and Organizational Efficiency and Effectiveness*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Ancev, T., Azad, M.A. S., and Hernandez-Sancho, F. (2017). *New Directions in Productivity Measurement and Efficiency Analysis*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Aparicio, J., Lovell, C.A. K. and Pastor, J. T. (2016). *Advances in Efficiency and Productivity*. Switzerland: Springer.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–44.
- Ayhan, A., Sengul, U. and Yilmaz, S. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356 – 362.
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C. and Garavan, T. (2018). *Strategic Human Resource Management*. UK: Oxford University Press.
- Bakotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118–130.
- Black, K. (2006). *Business Statistics For Contemporary Ecision Making*. USA: John Wiley and Sons.
- George, E. and Zakkariya, K. . (2018). *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *Journal of The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Rambabu, D. (2019). *Job Satisfaction Mental Health Among Teacher Education – A Study*. Solapur: Laxmi Book.
- Santhi, M. and Reddy, P. N. (2019). *Occupational Stress, Job Performance and Job Satisfaction*. Solapur: Laxmi Book Publication.

Sickles, R. C. and Zelenyuk, V. (2019). *Measurement of Productivity and Efficiency*.

UK: Cambridge University Press.

Stewart, G. L. and Brown, K. G. (2019). *Human Resource Management – Linking Strategy to Practice*. New York: John Wiley & Son.

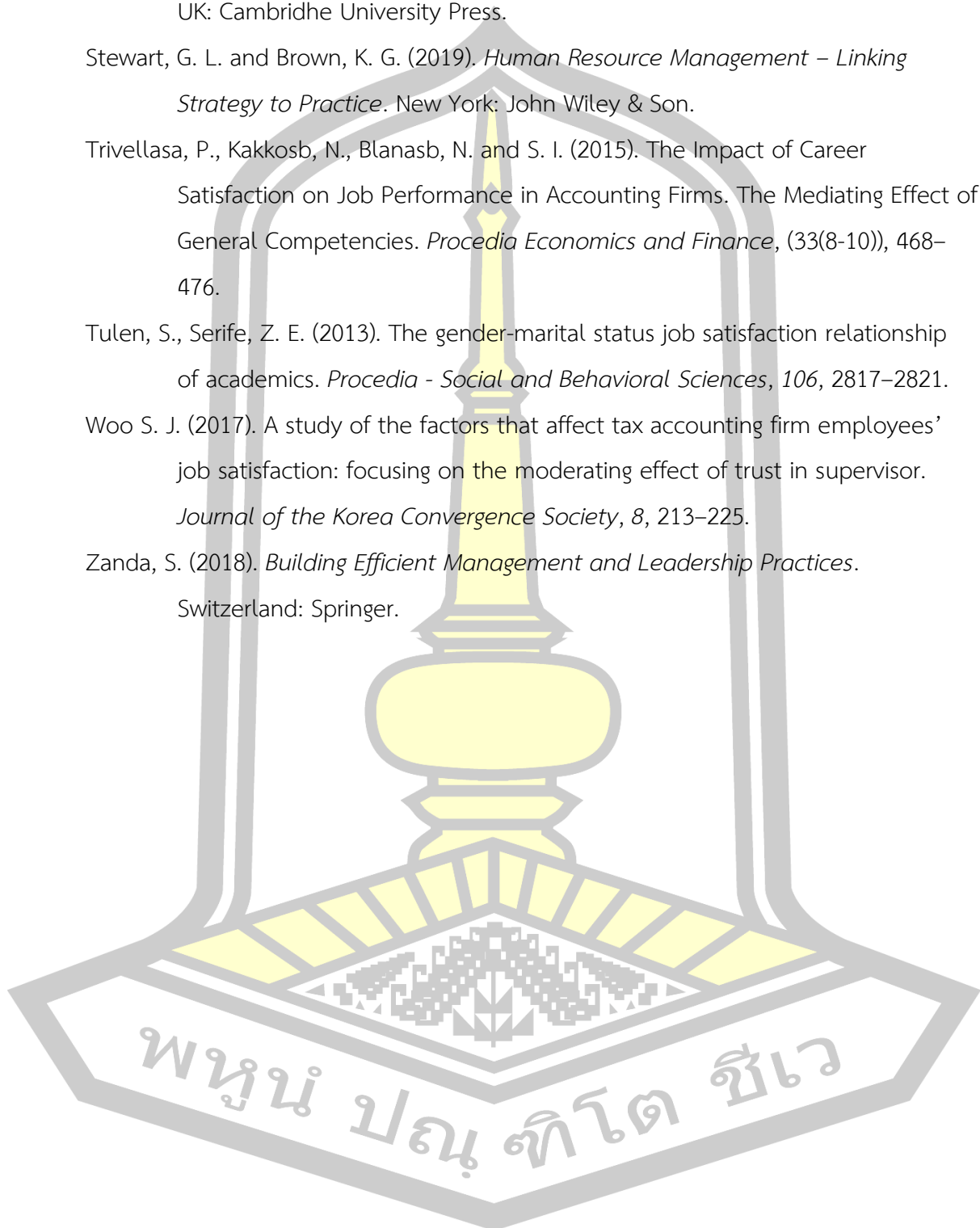
Trivellasa, P., Kakkosb, N., Blanasb, N. and S. I. (2015). The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, (33(8-10)), 468–476.

Tulen, S., Serife, Z. E. (2013). The gender-marital status job satisfaction relationship of academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 106, 2817–2821.

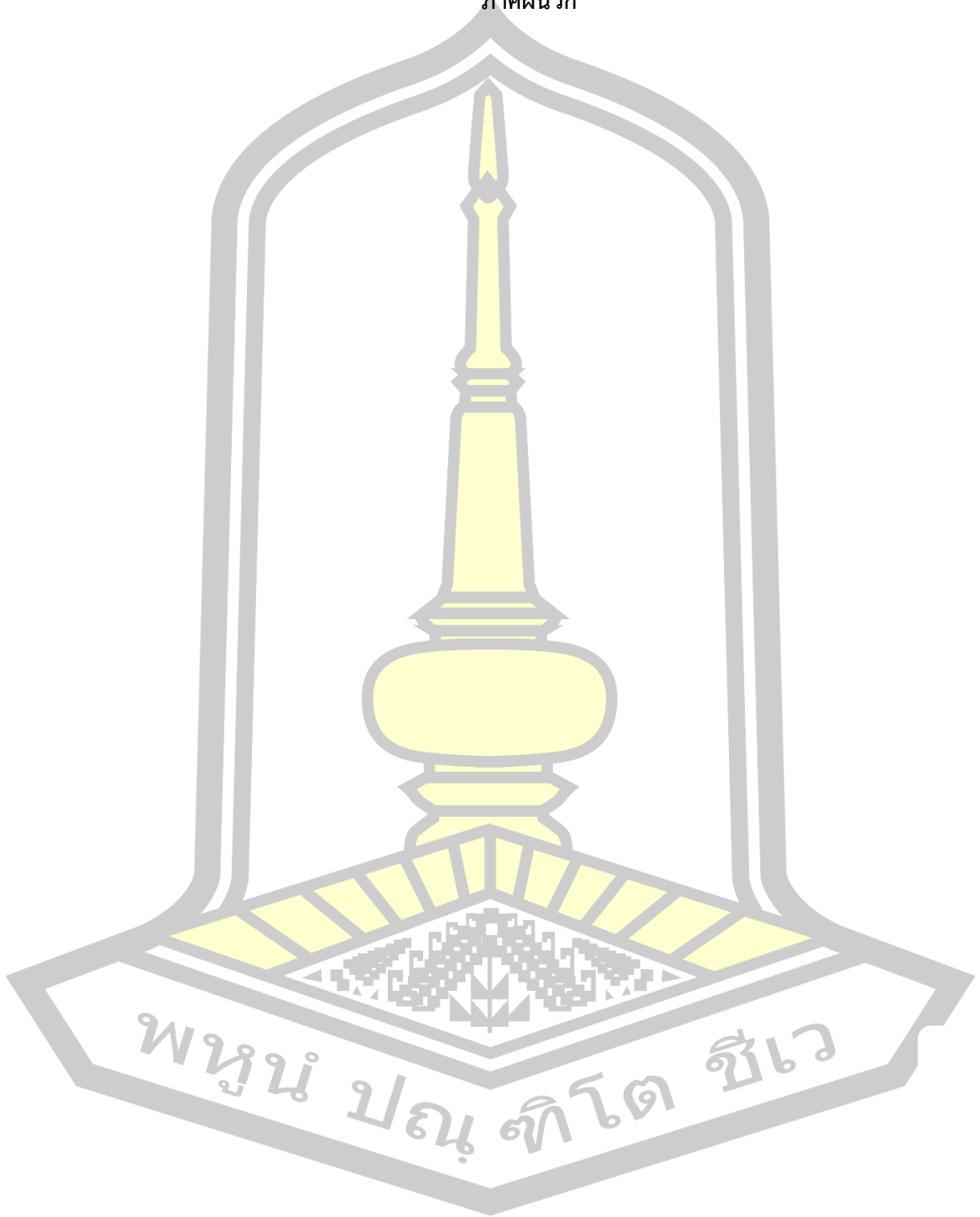
Woo S. J. (2017). A study of the factors that affect tax accounting firm employees' job satisfaction: focusing on the moderating effect of trust in supervisor. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8, 213–225.

Zanda, S. (2018). *Building Efficient Management and Leadership Practices*.

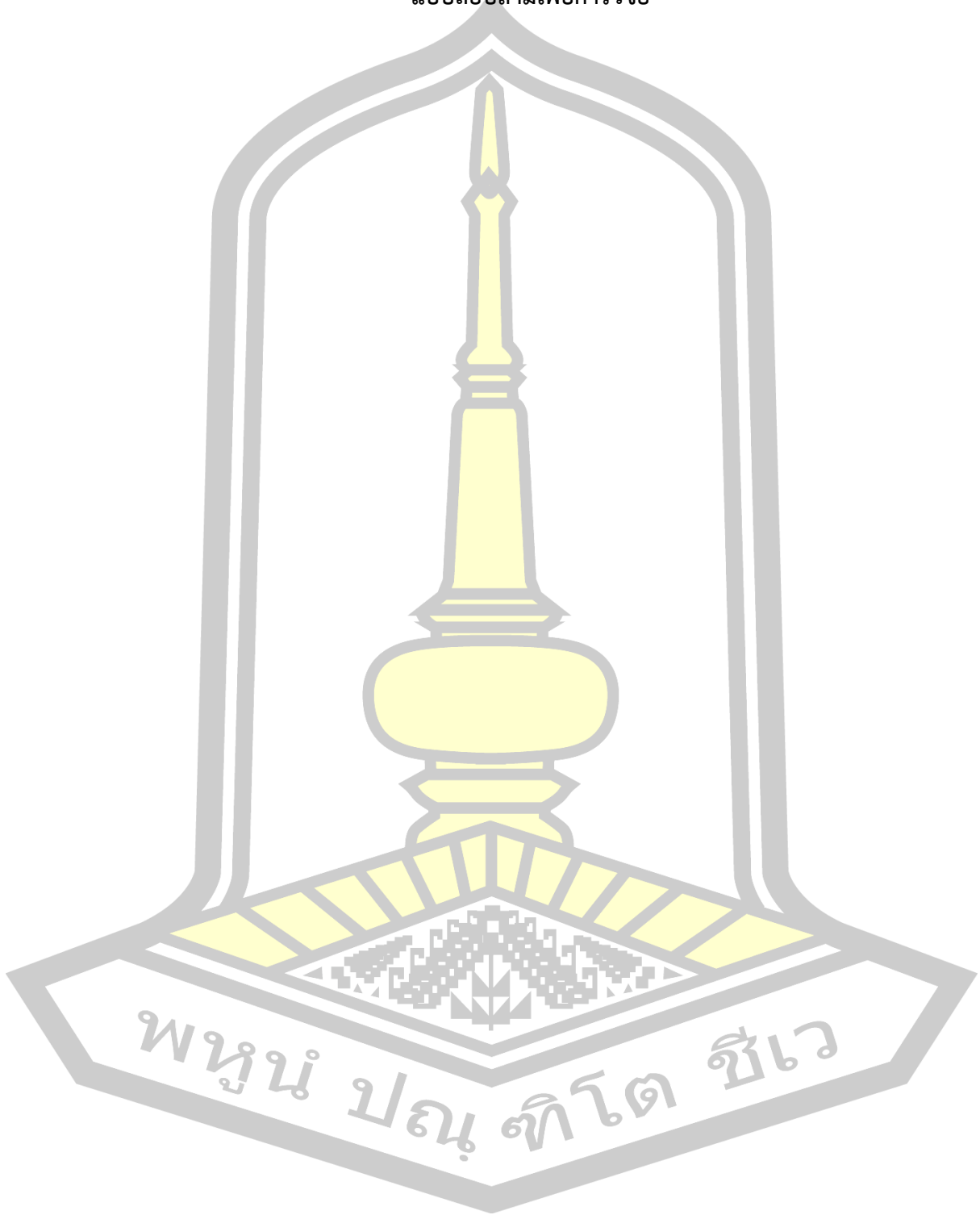
Switzerland: Springer.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่าน โปรดให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามจากท่านให้ครบทุกคำถาม และส่งกลับคืนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างถูกต้องครบถ้วน หากท่านมีความสนใจที่จะขอรับรายงานสรุปผลการวิจัยนี้ โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามชุดนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้โปรดติดต่อข้าพเจ้านางสาวปัทมา มงคลเคหา หมายเลขโทรศัพท์ 082-1499141 E-mail : auisie2299@gmail.com

นางสาวปัทมา มงคลเคหา

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 35 ปี
<input type="checkbox"/> 36 – 40 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี
3. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หย่าร้าง/หม้าย	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
------------------------------------	---
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 15,000 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 - 25,000 บาท	<input type="checkbox"/> มากกว่า 25,000 บาท
6. ประสบการณ์ในการทำงานบัญชี

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

พจน ปรณ ทิโต ชูเว

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 - () มหาวิทยาลัยรัฐ
 - () มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 - () มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
2. ที่ตั้งของหน่วยงาน
 - () สำนักงานอธิการบดี
 - () สำนักงานวิทยาเขต
3. จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปัจจุบัน
 - () น้อยกว่า 1,000 คน
 - () 1,000 – 2,000 คน
 - () 2,001 – 3,000 คน
 - () มากกว่า 3,000 คน
4. งบประมาณรวมทุกประเภทต่อปี
 - () น้อยกว่า 3,000 ล้านบาท
 - () 3,000 – 6,000 ล้านบาท
 - () 6,001 – 9,000 ล้านบาท
 - () มากกว่า 9,000 ล้านบาท
5. จำนวนนิสิต/นักศึกษาในปัจจุบัน
 - () น้อยกว่า 10,000 คน
 - () 10,000 – 20,000 คน
 - () 20,001 – 30,000 คน
 - () มากกว่า 30,000 คน
6. จำนวนสาขาวิชาที่เปิดสอน
 - () น้อยกว่า 50 สาขาวิชา
 - () 50 - 100 สาขาวิชา
 - () 101 - 150 สาขาวิชา
 - () มากกว่า 150 สาขาวิชา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา

ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงินเดือน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบัญชี					
2. ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบัญชี					
3. ท่านได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถทำให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียงและมีความสุข					
4. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้					
ด้านความมั่นคงในงาน					
5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งที่สร้างความยั่งยืนของอาชีพได้ และสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคง					
6. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา หรือจนเกษียณอายุการทำงาน					
7. ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครอง และความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาตรฐาน					
8. ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น					

ตอนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
9. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตามวุฒิการศึกษา และตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง					
10. ท่านได้รับการพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกันเองในบรรยากาศของความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ					
11. ท่านได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค					
12. ท่านได้รับการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา					
ด้านการได้รับการยอมรับ					
13. ท่านมีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร					
14. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น					
15. ท่านได้รับความเชื่อถือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
16. ท่านได้รับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี ในผลงาน หรือการได้รับรางวัลจากหน่วยงาน เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร เป็นต้น					

ตอนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีใน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้า					
17. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการเลื่อนระดับตำแหน่งทักษะวิชาชีพ เช่น ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ					
18. ท่านได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ					
19. ท่านมีการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มี ความชำนาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะเติบโตไปในระดับที่สูงขึ้น					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

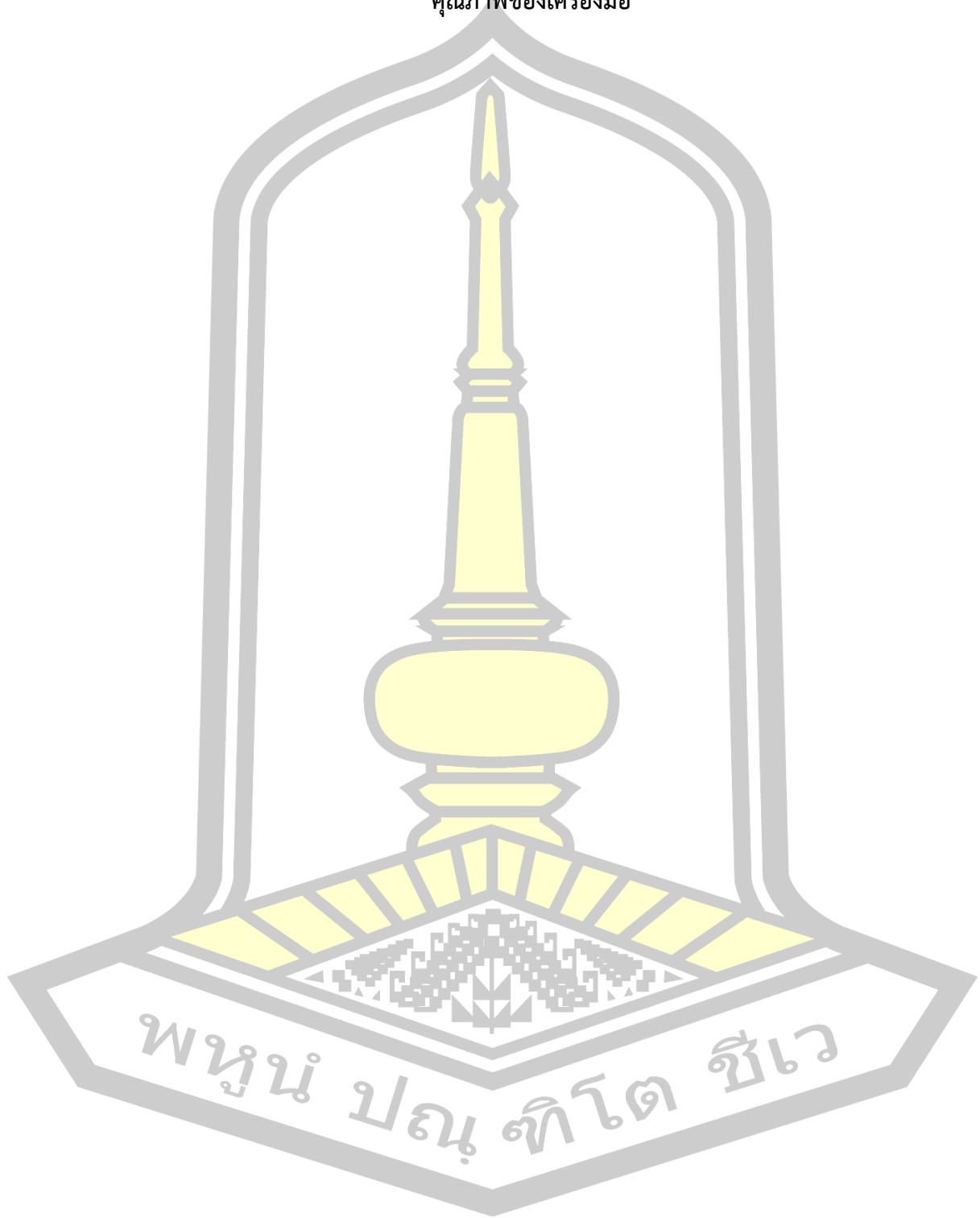
ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเวลา					
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ					
4. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
ด้านคุณภาพ					
5. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด					
6. ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้					
7. ท่านมีการจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง นำเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้					
8. ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐอย่างถูกต้องสมบูรณ์					

ตอนที่ 4 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปริมาณ					
9. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผล งานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้					
10. ท่านปฏิบัติงานงานโดยมีปริมาณผลงานเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมาย					
11. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและจัดทำรายงาน ทางการเงินได้ปริมาณมากกว่าเดิม ทั้งที่ใช้ เวลาเท่าเดิม					
12. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและจัดทำรายงาน ทางการเงินที่มีปริมาณเท่าเดิมแต่ใช้เวลาในการ จัดทำน้อยลง					



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

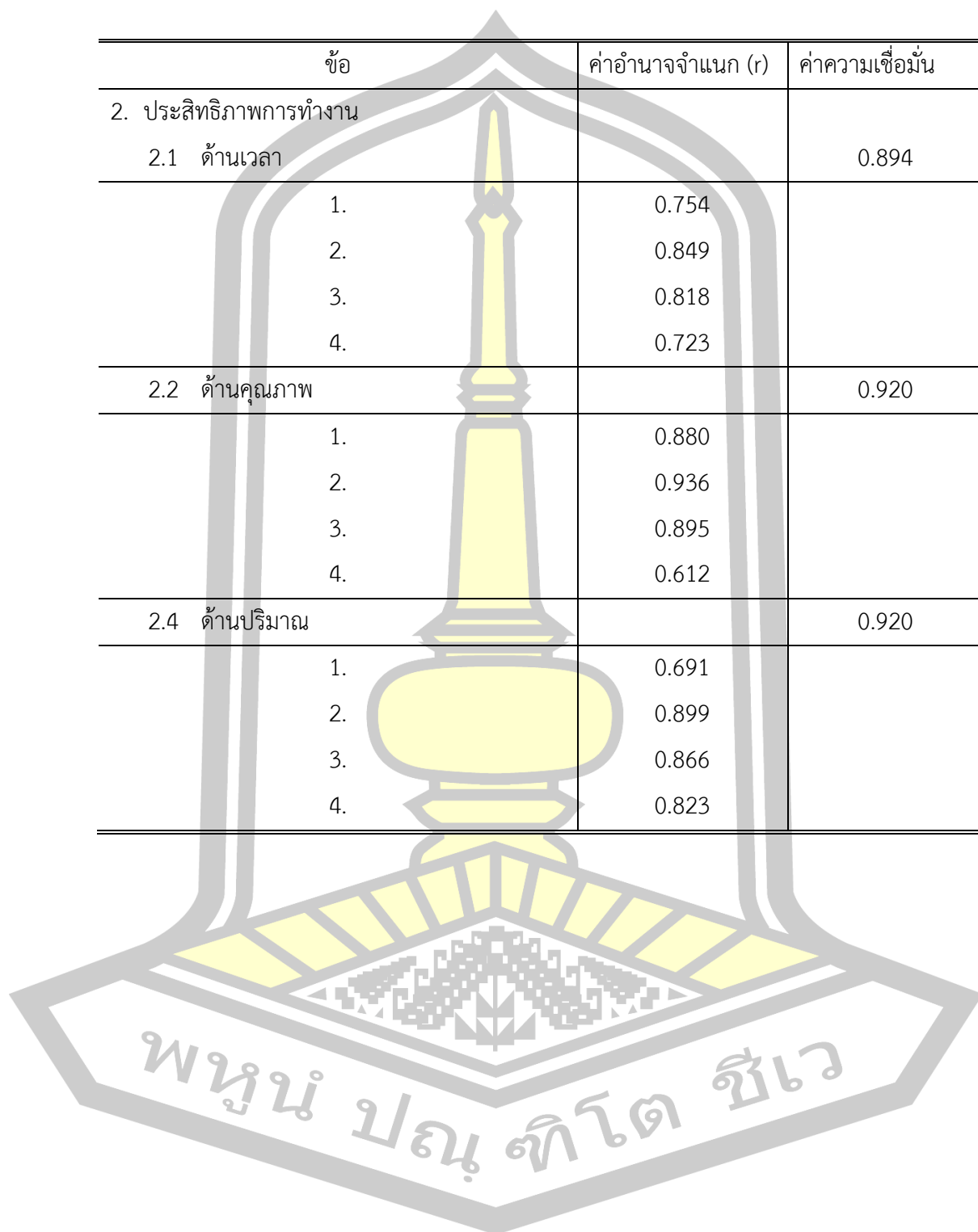


ตาราง 43 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		
1.1 ด้านเงินเดือน		0.792
1.	0.523	
2.	0.600	
3.	0.721	
4.	0.698	
1.2 ด้านความมั่นคงในงาน		0.920
1.	0.691	
2.	0.899	
3.	0.866	
4.	0.823	
1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		0.884
1.	0.710	
2.	0.822	
3.	0.789	
4.	0.686	
1.4 ด้านการได้รับการยอมรับ		0.904
1.	0.777	
2.	0.929	
3.	0.778	
4.	0.695	
1.5 ด้านความก้าวหน้า		0.915
1.	0.831	
2.	0.745	
3.	0.824	
4.	0.913	

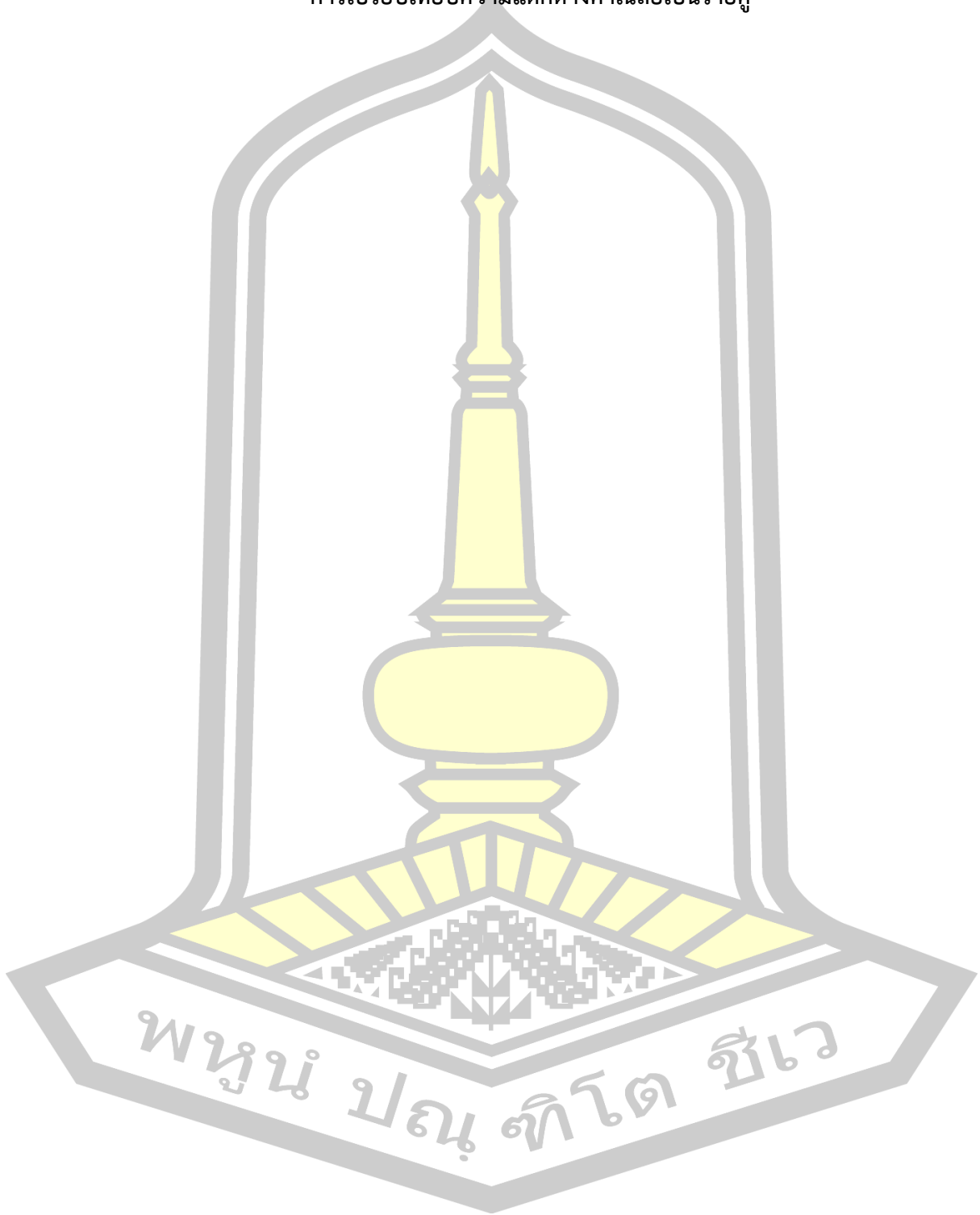
ตาราง 43 (ต่อ)

ชื่อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ประสิทธิภาพการทำงาน		
2.1 ด้านเวลา		0.894
1.	0.754	
2.	0.849	
3.	0.818	
4.	0.723	
2.2 ด้านคุณภาพ		0.920
1.	0.880	
2.	0.936	
3.	0.895	
4.	0.612	
2.4 ด้านปริมาณ		0.920
1.	0.691	
2.	0.899	
3.	0.866	
4.	0.823	



ภาคผนวก ค

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่



ตาราง 44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มีอายุแตกต่างกัน

Univariate Test						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านเงินเดือน	Contrast	0.082	3	0.027	0.078	0.972
	Error	74.043	213	0.348		
ด้านความมั่นคงในงาน	Contrast	1.743	3	0.581	1.537	0.206
	Error	80.509	213	0.378		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Contrast	1.560	3	0.520	1.688	0.171
	Error	65.620	213	0.308		
ด้านการได้รับการยอมรับ	Contrast	0.139	3	0.046	0.132	0.941
	Error	74.491	213	0.350		
ด้านความก้าวหน้า	Contrast	1.349	3	0.450	0.979	0.403
	Error	97.775	213	0.459		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010

ตาราง 45 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ	หยาบร่าง/หม้าย	สมรส	โสด	
	\bar{X}	2.957	3.583	3.642
หยาบร่าง/หม้าย	2.957	-	0.001*	0.000*
สมรส	3.583	-	-	0.376
โสด	3.642	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

Univariate Test						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านเงินเดือน	Contrast	4.234	2	2.117	6.482*	0.002
	Error	69.891	214	0.327		
ด้านความมั่นคงในงาน	Contrast	2.130	2	1.065	2.844	0.060
	Error	80.122	214	0.374		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Contrast	3.566	2	1.783	5.998*	0.003
	Error	63.614	214	0.297		
ด้านการได้รับการยอมรับ	Contrast	1.742	2	0.871	2.557	0.080
	Error	72.891	214	0.341		
ด้านความก้าวหน้า	Contrast	4.915	2	2.458	5.583*	0.004
	Error	94.209	214	0.440		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ	หยากร้าง/หม้าย	สมรส	โสด	
	\bar{X}	2.786	3.550	3.585
หยากร้าง/หม้าย	2.786	-	0.001*	0.000*
สมรส	3.550	-	-	0.657
โสด	3.585	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		หย่าร้าง/หม้าย	สมรส	โสด
	\bar{X}	3.148	3.703	3.831
หย่าร้าง/หม้าย	3.148	-	0.009*	0.001*
สมรส	3.703		-	0.093
โสด	3.831			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน

สถานภาพ		หย่าร้าง/หม้าย	สมรส	โสด
	\bar{X}	2.643	3.469	3.504
หย่าร้าง/หม้าย	2.643	-	0.002*	0.001*
สมรส	3.469		-	0.708
โสด	3.504			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010

พหุ ประถมศึกษา

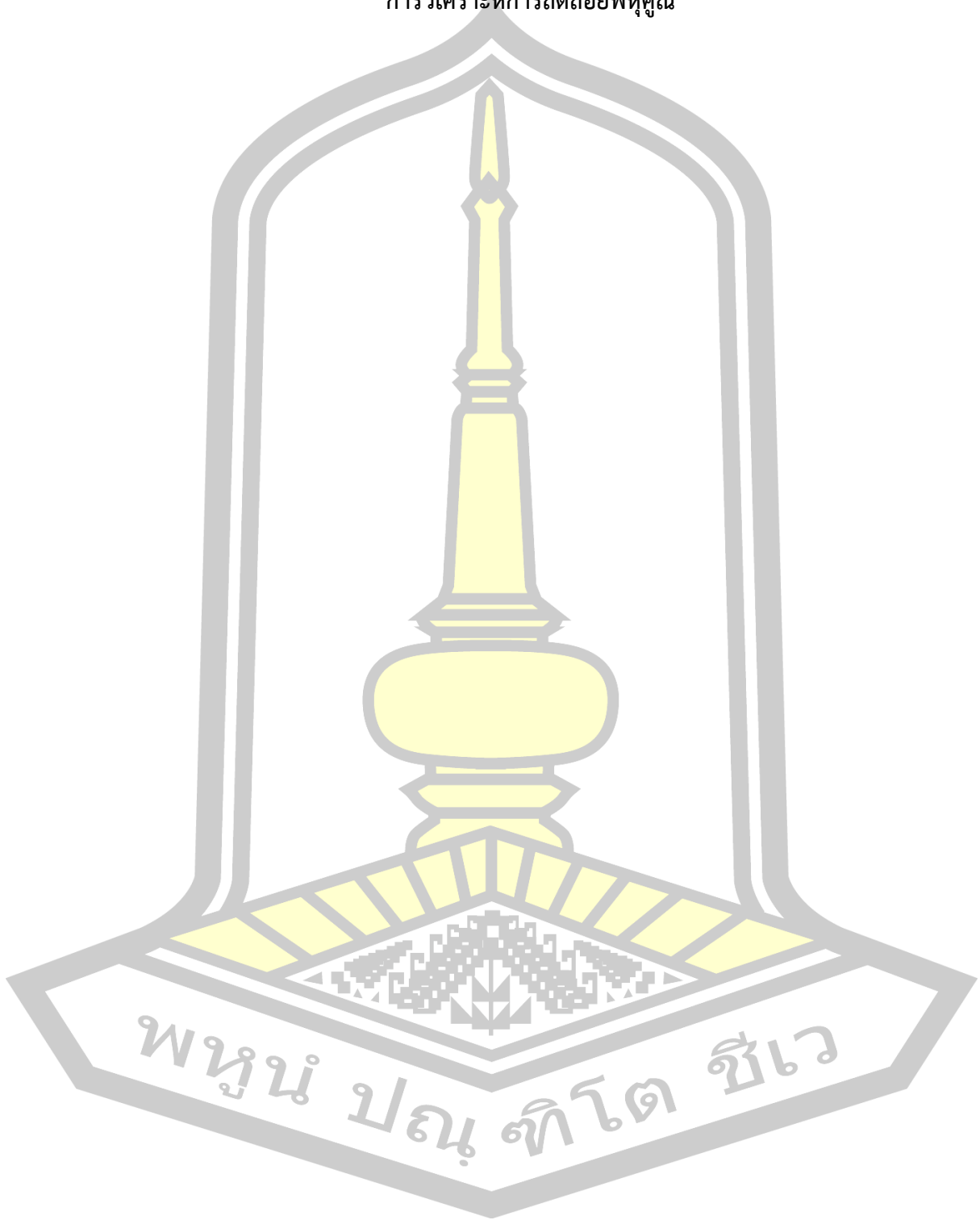
ตาราง 50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีแตกต่างกัน

Univariate Test						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านเงินเดือน	Contrast	2.375	3	0.792	2.350	0.073
	Error	71.749	213	0.337		
ด้านความมั่นคงในงาน	Contrast	0.913	3	0.304	0.797	0.497
	Error	81.339	213	0.382		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	Contrast	1.882	3	0.627	2.046	0.108
	Error	65.298	213	0.307		
ด้านการได้รับการยอมรับ	Contrast	0.243	3	0.081	0.232	0.874
	Error	74.390	213	0.349		
ด้านความก้าวหน้า	Contrast	0.571	3	0.190	0.411	0.745
	Error	98.553	213	0.463		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.010



ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.297	0.167	13.747*	<0.0001
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.467	0.045	10.324*	<0.0001
F = 106.592 p <0.0001 Adj R ² = 0.328				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 52 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.203	0.207	10.643*	<0.0001
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.506	0.056	9.038*	<0.0001
F = 81.688 p <0.0001 Adj R ² = 0.272				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.502	0.206	12.164*	<0.0001
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.425	0.056	7.643*	<0.0001
F = 58.421 p <0.0001 Adj R ² = 0.210				

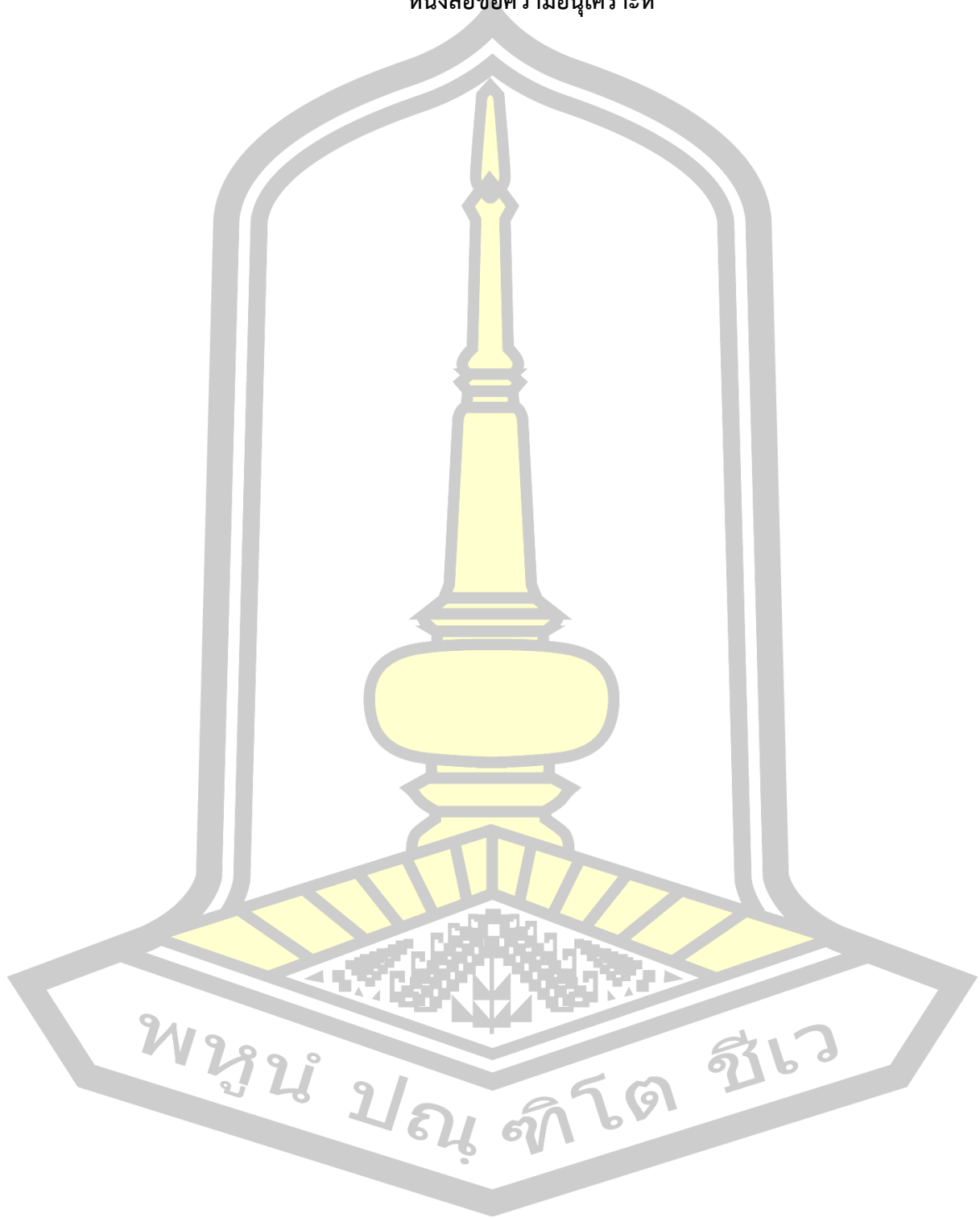
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.023	0.188	10.784*	<0.0001
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.326	0.063	5.173*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.198	0.055	3.613*	<0.0001
F = 51.898 p <0.0001 Adj R ² = 0.320				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว 0605.10/47

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

13 มกราคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน นักวิชาการเงินและบัญชี

ด้วย นางสาวปัทมา มงคลเคหา รหัสนิสิต 58010980006 นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บข.ม.) สาขาวิชาการบัญชี คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บข.ม.) และการศึกษาในครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวปัทมา มงคลเคหา ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียด ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตพงษ์ สงครีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3431

โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวปัทมา มงคลเคหา
วันเกิด	วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 76/185 หมู่บ้านพิมพากร ถนนประชาร่วมมิตร ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47210
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2552 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ.2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พ.ศ. 2563 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนัน ปณฺ ทิโต ชีเว