

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในเขตจังหวัดอุดรธานี**

**Motivation Influencing the Efficiency of the Performance in  
Operating Computerized Accounting system in Sub-district  
Administrative Organizations of Udon Thani Province**

*ชรัลชิตา ชินคำ<sup>\*</sup>, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักรักษ์<sup>\*\*</sup>, สุคนธ์ เครือน้ำคำ<sup>\*\*</sup>*

**บทคัดย่อ**

<sup>1</sup>การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี การวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าหน่วยงานคลัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 109 แห่ง ๆ ละ 5 คน รวมจำนวน 545 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

<sup>\*</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>\*\*</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ประมาณร้อยละ 70.8 เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง 4 – 5 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่า เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-7 และ 20,001-30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน

## Abstract

This research aims to: 1) study the motivations of the staff who used the computerized accounting system in Sub-district Administration Organizations (SAOs) in Udon Thani Province: 2) study the performance effectiveness of the staff who used the computerized accounting system; and 3) compare the performance effectiveness of the staff who used the computerized accounting system; and 4) study the motivations influencing the performance effectiveness of the staff in using the system. The research was a quantitative research. Data were collected from 109 organizations – 5 persons were selected from each organization, making a total of 545 people. These samples comprising of heads of the finance department, finance and accounting Staff, staff working on office supplies, staff in the income collection section, and staff in the policy and planning analysis section of SAOs

of Udon Thani Province. Data were collected with questionnaire, and were analyzed by the use of statistical methods including percentage, frequencies, means, standard deviations, T-test, One Way Anova and Stepwise Multiple Regression. The findings revealed that most of the samples (70.8%) were females, aged 35-40 years, educated up to Bachelor's degree level, being in 4-5 position levels, earning 20,001 – 30,000 Baht per month, and having been in service for 11 – 15 years. Overall, the factors influencing their working efficiency were at a high level. Sorted in descending order were operation costs, time, work quantity, and quality. It was found that staff with different gender, and working period of time did not have difference in their performance effectiveness. However, those with different ages, educational levels, positions, and income level had different level of performance effectiveness, with statistical significance of 0.05. Specifically, those aged below 35, educated up to Bachelor's degree, having the position level at 6-7, and having average monthly income of 20,001 – 30,000 Baht had lower efficiency in their performance than other groups. As for the motivation influencing their performance effectiveness, in overall, their motivations were found to be at a very high level. These motivations, sorted in descending order, were working environment, good relationship among co-workers, administration policy, success in work, nature of work, gaining

acceptance, responsibilities, incomes, welfare, security at work, and opportunity for advancement in work. Moreover, the factors influencing the performance effectiveness of the staff were administration policy, income, welfare, responsibilities and success in work.

## บทนำ

กระทรวงการคลัง ได้ปรับเปลี่ยนระบบบัญชีส่วนราชการ โดยได้ประกาศหลักการและนโยบายสำหรับหน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยงานที่เสนอรายงานของรัฐบาล วัตถุประสงค์เพื่อให้กระทรวงการคลังจัดทำรายงานทางการเงินของแผ่นดินในภาพรวม ได้แก่ หน่วยงานทั้งหมดที่อยู่ในความควบคุมของรัฐบาล รวมทั้งหน่วยงานที่ดำเนินงานได้ใช้เงินทั้งหมดหรือเงินส่วนใหญ่จากเงินงบประมาณ จากเดิมที่ส่วนราชการบันทึกตามเกณฑ์เงินสด ให้จัดทำบัญชีตามเกณฑ์ คงค้าง พร้อมกำหนดผังมาตรฐาน และมาตรฐานรายการการเงินสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และให้นำหลักการนโยบายที่กระทรวงการคลังกำหนดไปปรับใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการเริ่มต้นสร้างมาตรฐานการทำงาน และสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการออกแบบโครงสร้างระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อรองรับ E-Government ของภาครัฐบาล อันเป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น รวมถึงการบริหารงบประมาณที่สะดวกรวดเร็ว ซึ่งระบบ

ดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระดับท้องถิ่นและระดับประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปบัญชีภาครัฐ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548)

ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ประกอบด้วยการทำงาน 5 ระบบ คือ ระบบงบประมาณ ระบบรายรับ ระบบรายจ่าย ระบบบัญชี และการบริหารระบบ จากการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือสั่งการ ที่ มท 0808.4/ว 2155 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2550 เรื่องโครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการอบรมการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานทางการเงินด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS เข้าดำเนินการใช้งานในระบบภายใน 2 สัปดาห์ โดยให้กลุ่มงานการเงิน บัญชีและการตรวจสอบจังหวัด และท้องถิ่นอำเภอเป็นผู้ติดตาม ในการนำเข้าข้อมูลเริ่มต้นและปฏิบัติงานการคลังด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ ทำให้การประมวลผลข้อมูลด้านการคลังมีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามการใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเป็นปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงกับระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลางในการรับเงินอุดหนุนทั่วไปได้

จากการสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และเปลี่ยนแปลงวิธีการบันทึกข้อมูลด้านการคลังจากระบบมือ (Manual) มาใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic) ควบคู่กัน ทำให้มีปัญหาอุปสรรคอย่างมากสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่ง จึงทำให้การปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ไม่

ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน การนำระบบบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) มาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นระบบบัญชีที่มีความสลับซับซ้อน มีการปรับปรุงระบบใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ปัจจัยภายในและภายนอกไม่เอื้ออำนวย จากปัญหาดังกล่าวนี้ทำให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถใช้ข้อมูลวัดผลการดำเนินงานและตรวจสอบข้อมูลในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งเกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสบผลสำเร็จและข้อมูลทางการคลังไม่มีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงินและบัญชี สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และประสานงานการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน การคลัง พัสดุ การจัดเก็บรายได้ รวมถึงการจัดทำงบการเงินและรายงานทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไฮ และมีหน้าที่นำเข้าข้อมูลการปฏิบัติงานด้านการคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ควบคู่กับการปฏิบัติงานการคลังด้วยระบบมือ (Manual) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี เพื่อสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และนำไปเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำข้อมูลไป

ประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงนำไปพัฒนา ปรับปรุงระบบให้การบริหารงานของส่วนราชการมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานคลัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 109 แห่ง จำนวน 545 คน (ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2557, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ตุลาคม 2557)

ผู้วิจัยทำการคำนวณหาค่าขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 43 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน

จึงได้กำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) โดยคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากสูตร

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ =

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละระดับ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับ จนครบจำนวน 226 คน ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าหน่วยงานคลัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 109 แห่ง เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จนครบจำนวน 226 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questions) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของเฮอริสเบอร์เกอร์ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้และสวัสดิการ รวมทั้งสิ้น 47 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ ด้านปริมาณ จำนวน 4 ข้อ ด้านเวลา 4 ข้อ และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในตอนที่สอง และสามใช้ Likert 5 scales ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะคำถามเชิงบวก เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

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

ในส่วนของความเที่ยงตรงผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้าหน่วยงานคลัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชี

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดจันทบุรีจำนวน 45 ชุด นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาได้ทั้งหมดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ภายในตามวิธีของ Cronbach (1974) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ผลการวิเคราะห์ 0.928

จากนั้นนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด

## ผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 อายุ 35-40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ระดับตำแหน่ง 4-5 จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 อัตราเงินเดือน 20,001–30,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ

**ตอนที่ 3** วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดจันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** วิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดจันทบุรี

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลใน





ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับกฤษฎณ์ เสรีจกิจดี (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมณฑล รอยตระกูล (2547) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับกฤษฎณ์ เสรีจกิจดี (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับมณฑล รอยตระกูล (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. เมื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้อค้นพบดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องและแตกต่างกับ ผณิพันธุ์ ไตจันทร์ (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 1

กองตำรวจสันติบาล 2 พบว่า สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ เงินเดือน และอายุราชการ ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยกำหนดขีดความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผลงาน จะทำให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

2. จากการที่นโยบายการบริหาร และรายได้ และสวัสดิการ เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในองค์กรควรกำหนดนโยบายการบริหารงานที่สอดคล้องกับนโยบายการของกรม

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมาตรฐาน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน และต้องมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากร ผู้มีความรู้ความสามารถทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ว่า เป็นอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ.สยาม จำกัด**. การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณ์ เสรีจกิจดี. (2547). **ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชวนชื่น วุฒิสุมบูรณ์. (2547). **การสำรวจความเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดระยอง**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี พานทอง. (2542). **ทฤษฎีการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ. (2544). **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2540). **การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นาตยา ชัยชื่อ. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักสืบสวนและปราบปรามสังกัดกรมศุลกากร**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต นโยบายสาธารณะและการบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผดิวพันธ์ุ โตจันทร์. (2544). **การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.