

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี

ณัฐชานันท์ สุจริตนรเศรษฐ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบัญชีบริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ณิชานันท์ สุจริตนรเศรษฐ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีบริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทรเรือง)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



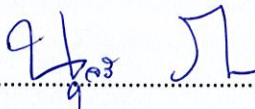
..... ประธาน

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทรเรือง)



..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยอดยิ่ง ธนทวี)



..... กรรมการ

(ดร.นุจรี ภาคาสัตย์)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชีบริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องให้กับข้าพเจ้า ในฐานะของอาจารย์ที่ปรึกษา นอกจากนี้ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่คอยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ข้าพเจ้า และขอขอบพระคุณคณะผู้ดูแลติดต่อประสานงานทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ข้าพเจ้าตั้งแต่วันที่เริ่มต้นตลอดจนจบหลักสูตร ณ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาแห่งนี้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านในครอบครัวที่เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้มีการศึกษาที่ตีรวมทั้งคอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ช่วยผลักดันให้ข้าพเจ้ามีความอดทน และพยายามจนประสบความสำเร็จในการศึกษาและพร้อมที่จะก้าวเดินอย่างเข้มแข็งต่อไป

สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตา แด่บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จ ขอให้ผลการทำดีในครั้งนี้ส่งผลให้เกิดแต่ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตด้วยเทอญ

ณัฐชานันท์ สุจริตนรเศรษฐ์

57760035: สาขาวิชา: การบัญชีบริหาร; บธ.ม. (การบัญชีบริหาร)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ การสนับสนุนการทำงาน

ณัฐชานันท์ สุจริตทรเศรษฐ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี (THE FACTORS THAT AFFECT WORK EFFICIENCY OF COMPUTERIZED ACCOUNTING SYSTEM USERS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN CHON BURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง, ปร.ด. 89 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี ขนาดกลุ่มประชากรที่ใช้ 297 คน จากข้าราชการที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี จำนวน 99 แห่ง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สรุปผลวิจัย ได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.60 อายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.70 ตำแหน่งงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงาน/ นักวิชาการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 35.40 ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 50.50

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

57760035: MAJOR: MANAGERIAL ACCOUNTING; M.B.A. (MANAGERIAL ACCOUNTING)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ WORK SUPPORT

NUTCHANUN SUTJARITNORASET: THE FACTORS THAT AFFECT WORK EFFICIENCY OF COMPUTERIZED ACCOUNTING SYSTEM USERS OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN CHON BURI. ADVISOR: SAKCHAI JUNRUENG, Ph.D. 89 P. 2017.

This research has the objective to study work motivation and work support that affect work efficiency of computerized accounting system users of local administrative organizations in Chon buri. The populations for this research are 297 people who use computerized accounting system from 99 local administrative organizations in Chon buri. Questionnaires are used to collect the data. This research can be summarized as follows.

Most of the samples are female (90.60%), are between 30-40 years old (37.40%), have a Bachelor's degree (83.20%), have 11 years or more of work experience (36.70%), are finance or accounting officials (35.40%), and work for local administrative organizations (50.50%).

The hypothesis testing reveals that work motivation and work support are positively related to work efficiency of computerized accounting system users of local administrative organizations in Chon buri at the .01 level of significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
กรอบดำเนินงานวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ทฤษฎีสองปัจจัย	7
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงาน	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	13
ข้อมูลเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
รูปแบบการวิจัย	23
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	25
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	28
4 ผลการศึกษาวิจัย.....	29
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์.....	46
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงานและ ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์.....	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	81
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	89

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1	ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1
4-1	จำนวนประชากร 29
4-2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ 30
4-3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ 30
4-4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา 31
4-5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 31
4-6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามประเภทหน่วยงาน 32
4-7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน 32
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสำเร็จในงาน 33
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 33
4-10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านการยอมรับนับถือ 34
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความรับผิดชอบ 35
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 36
4-13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน 37
4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 38
4-15	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 39
4-16	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	41
4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน	42
4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านสภาพการทำงาน	43
4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความมั่นคงในงาน	44
4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	45
4-22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความสำเร็จในงาน	46
4-23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	47
4-24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามการยอมรับนับถือ	48
4-25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพการทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตาม ความรับผิดชอบ	49
4-26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	50
4-27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการใช้ ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	51
4-28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามนโยบายและการบริหารงาน .	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา.....	53
4-30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามสัมพันธ์ กับผู้ใต้บังคับบัญชา.....	54
4-31 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ...	55
4-32 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามวิธีการปกครองบังคับบัญชา.	56
4-33 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามค่าจ้าง/ เงินเดือน	57
4-34 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามสภาพการทำงาน.....	58
4-35 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความมั่นคงในงาน	59
4-36 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงานและประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์.....	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบดำเนินงานวิจัย	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในความรับผิดชอบ คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนตามตารางที่ 1-1

ตารางที่ 1-1 ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559 ก)

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน (แห่ง)
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	76
2	เทศบาล	2, 441
	2.1 เทศบาลนคร จำนวน 30 แห่ง	
	2.2 เทศบาลเมือง จำนวน 178 แห่ง	
	2.3 เทศบาลตำบล จำนวน 2,233 แห่ง	
3	องค์การบริหารส่วนตำบล	5, 334
4	องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)	2
	รวมทั้งสิ้น	7, 853

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยส่วนพัฒนาระบบบัญชีท้องถิ่น ได้จัดทำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า โปรแกรมสำเร็จรูประบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic local administrative accounting system: e-laas) โดยได้กำหนดผังบัญชีพร้อมระบบการปฏิบัติงานด้านการคลัง ประกอบด้วย ระบบงบประมาณ ระบบข้อมูลรายรับ ระบบข้อมูลรายจ่าย ระบบบัญชี และการบริหารระบบ รายละเอียดครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด โดยเป้าหมายในการจัดสร้างระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ใช้ระบบดังกล่าว เพื่อจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สะดวก ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน มีระเบียบในการทำงาน รวบรวมข้อมูล สามารถให้ข้อมูลผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วเป็นปัจจุบัน มีความคล่องตัว สะดวกในการทำงาน และสิ่งที่สำคัญคือเกิดการทำงานด้านการคลังที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ก่อให้เกิดการควบคุมภายในที่ดี อีกทั้งระบบดังกล่าว สามารถรองรับการปฏิบัติงานสำหรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบระบบบัญชีให้กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และระบบงานทั้งหลายเหล่านี้จะเป็นระบบงานที่นำเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน ได้มีข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยสะท้อนถึงสภาพของท้องถิ่นในประเทศไทย ได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์

ปัญหาที่พบเห็นคือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ดำเนินการฝึกอบรมทบทวนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบทุกจังหวัดทั่วประเทศในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการอบรมแล้วส่วนใหญ่ไม่ได้นำไปปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้ข้อมูลรายงานการเงินในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง ประกอบกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการโยกย้าย/ สับเปลี่ยน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีการดำเนินการในระบบ ฯ ให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559 ข) และด้วยผู้ปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas มองว่าการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas มาใช้เป็นการเพิ่มขึ้นขั้นตอนการทำงาน ส่งผลให้การติดตามผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การเบิกจ่ายเงิน และรายงานทางการเงินเกิดความล่าช้า ประกอบกับมีการขอล้างบัญชีในระบบ e-laas ทุกปี เนื่องจากการบันทึกรายการไม่เป็นปัจจุบัน อีกทั้งไม่สามารถปิดงบการเงินได้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี, 2557)

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 99 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 1 แห่ง เมืองพัทยา จำนวน 1 แห่ง เทศบาลนคร จำนวน 2 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 10 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 35 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 50 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, 2559)

จากสถิติการเข้าใช้งานระบบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ณ วันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2559 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี ที่สามารถบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานทางการเงินด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ได้สำเร็จทั้งสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพียง 44 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.46 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 99 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, 2559)

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี และนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงกลยุทธ์ในการใช้งานระบบ ฯ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการสนับสนุนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

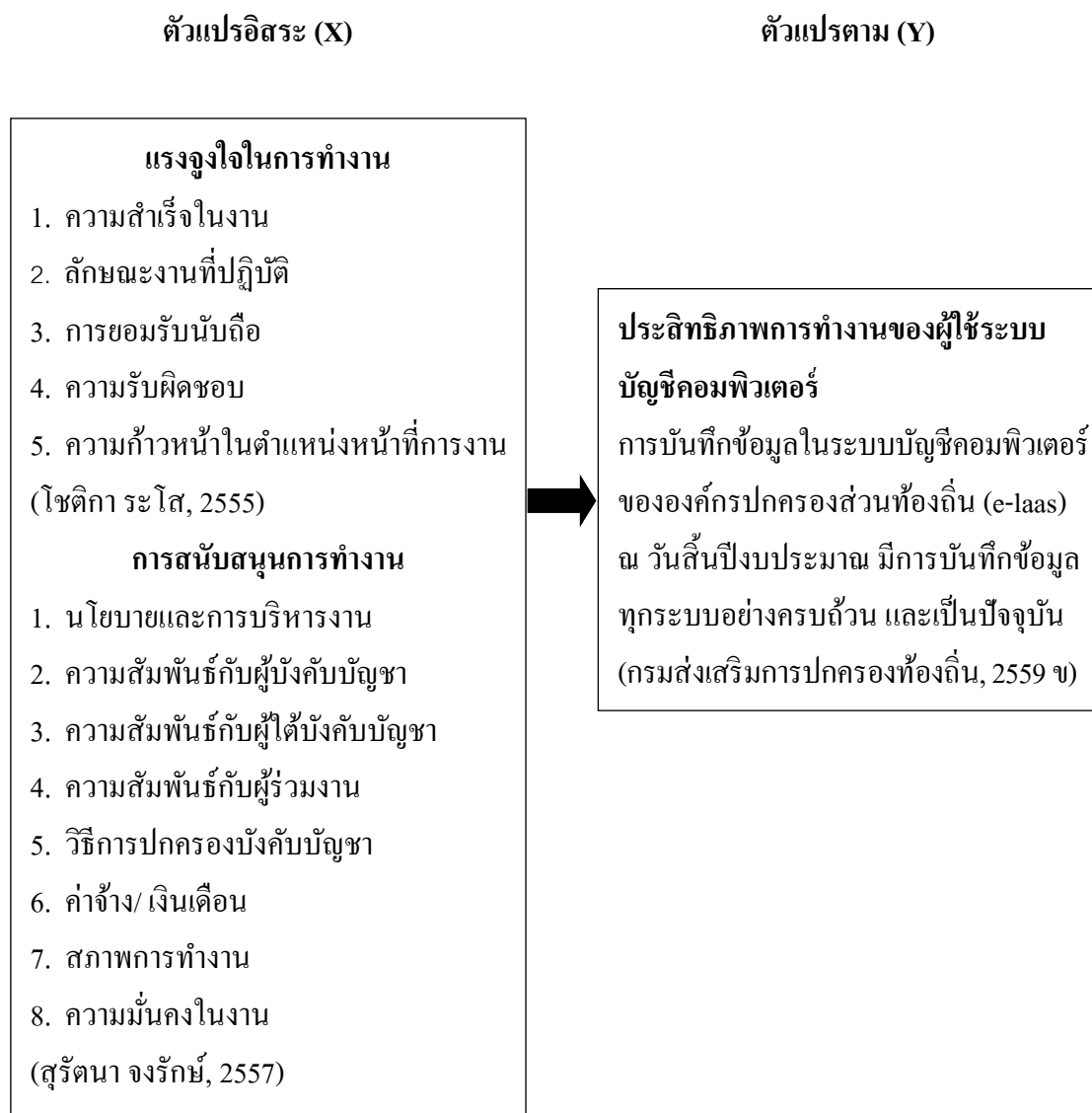
สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานสามารถบันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว เป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้
2. งบแสดงฐานะการเงินทั้งในระบบคอมพิวเตอร์และการจัดทำระบบมือมีความถูกต้องตรงกัน

กรอบดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบแนวความคิด ในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบดำเนินงานวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 99 แห่ง โดยเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานด้านระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำนวน 297 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ขอบเขตด้านสถานที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 99 แห่ง
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 99 แห่ง

ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ หมายถึง โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic local administrative accounting system) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จัดเก็บและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Web based application ซึ่งผู้ใช้งานสามารถทำธุรกรรมผ่านระบบ Online จากหน่วยงานต้นสังกัดผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตามสิทธิ์ส่วนงานที่รับผิดชอบภายใต้ระบบความปลอดภัยสูงจากส่วนกลางโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปัจจัย หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ทำ เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและงานสำเร็จลุล่วง

การสนับสนุนการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ส่วนที่ 1 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงาน

ส่วนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

เฟรเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้คิดค้นทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน ทักษะคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนในองค์กร ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (ทศพร จิรกิจวิบูลย์, 2556)

ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้ของเฮอร์ชเบอร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ชเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน (Motivator factors) และการสนับสนุนการทำงาน (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ทำ เป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและงานสำเร็จลุล่วง แรงจูงใจที่สามารถสนองตอบความต้องการภายใน ได้แก่

1.1 การสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การที่คนเราสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและเสร็จสิ้นเรียบร้อย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อเกิดข้อผิดพลาด และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เมื่อทำงานจนสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความสนใจ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น เป็นงานที่ต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา อาจจะเป็นในรูปแบบการให้กำลังใจ การยกย่องชมเชย การแสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานจนบรรลุผล

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถมีอำนาจในการรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมตามองค์การต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีหน้าที่ความก้าวหน้าในการที่ทำงาน

2. การสนับสนุนการทำงาน (Maintenance factor) หมายถึง เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นแรงจูงใจที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง ปัจจัยการจัดการและการบริหารขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with subordinate) หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

2.5 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

2.6 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.7 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวช่วยกระตุ้นในการทำงานเพื่อให้เกิดความตื่นตัว รวมทั้งอุปสรรคต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวย ความสะดวกในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงขององค์กร

โดยสรุปจากทฤษฎีสองปัจจัยจะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้กับคนในองค์กรที่จะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์จะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับบุคคลผู้รับผิดชอบในส่วนนี้ และการที่จะทำให้คนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถจะต้องสร้างแรงจูงใจ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์เราไม่ได้ทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีใจรักในการทำงานนั้น ๆ และคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดกำลังใจ มีพลัง รู้ถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ใน 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ และยังส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มที่

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยที่บุคลากรนั้นมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตลอดจนได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

ซูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้นเป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าการทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา
3. ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่าการทำที่น่าสนใจ น่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบต่อตนเองและงานของเขา
5. ความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

อทิทยา เสนะวงษ์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้า

สุรัตนา จงรักษ์ (2557) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ที่มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ประกอบด้วย

1. ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของพนักงานนั้นมีบุคคลอื่นรับรู้ มีบุคคลยอมรับ
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ น่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง และต่องานของพนักงาน
5. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของพนักงาน
6. การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติงานมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำงาน

อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินและสวัสดิการที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง การทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี และจะนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในการทำงานในที่สุด
3. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง กลยุทธ์ของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพด้านความปลอดภัยในการทำงาน
5. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และความยุติธรรมในการบริหารองค์กร

ซูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่ในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

1. เงินเดือน คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนเหมาะสม
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
5. นิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่

รับผิดชอบ

6. นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

7. สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

8. สภาพชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

อทิทยา เสนะวงษ์ (2555) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็อาจทำให้เกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกของตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน
2. นโยบายและการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. วิธีปกครองบังคับบัญชา
6. สถานะทางอาชีพ
7. ความมั่นคงในการทำงาน

สุรตนา จงรักษ์ (2557) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาพนักงานไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้ พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของพนักงาน แรงสนับสนุนการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารงานบุคคล

2. การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าคุณบริหารงานตั้งใจสอน และแจกจ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของพนักงาน
4. ภาวะการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำ และสภาพการณ์ของที่ทำงาน
5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของพนักงานทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน เป็นต้น ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
9. สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของพนักงานมีตำแหน่งหน้าที่ดี
10. ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ และงานมีความมั่นคง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2559 ข) ได้มีการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment: LPA) และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประจำทุกปี โดยในการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local performance assessment: LPA) ด้านการบริหารการเงินและบัญชี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน โดยประเมินจากความครบถ้วนเป็นปัจจุบันของการบันทึกข้อมูลด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-Iaas) ในแต่ละระบบที่ใช้งาน ได้แก่ ระบบงบประมาณ ระบบข้อมูลรายรับ ระบบข้อมูลรายจ่าย และระบบบัญชี และในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดโดยประเมินจากการจัดส่งรายงานตามระเบียบหรือหนังสือสั่งการกำหนด ซึ่งจะเห็นได้ว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประเมินจากการจัดทำบัญชีและรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ณ วันสิ้นปีงบประมาณ ความครบถ้วนเป็นปัจจุบันของการบันทึกข้อมูลด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) รวมทั้งการจัดส่งรายงานตามระยะเวลาที่กำหนด

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2555) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถแยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังนี้

1.1 อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ อปท. จัดทำบัญชีได้ถูกต้อง ปิดบัญชีได้เร็ว ตรวจสอบได้

1.2 ทำให้การปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของ อปท. เป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้เป็นปัจจุบัน

2. ประโยชน์ด้านการตอบสนองนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รายละเอียดดังนี้

2.1 ทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มาซึ่งข้อมูลการบริหารการเงินของ อปท. ทั่วประเทศได้เป็นปัจจุบัน

2.2 ไปขยายผลในการพัฒนาระบบงานส่วนขยายหรือระบบงานย่อยอื่น ๆ ของ อปท. ได้อย่างสมบูรณ์

3. ประโยชน์ด้านการตอบสนองนโยบายของรัฐบาล รายละเอียดดังนี้

3.1 ใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการวางแผนงบประมาณ การจัดการรายรับรายจ่าย และการจัดทำบัญชีของ อปท. ให้เกิดความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

3.2 เป็นการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวที่ส่วนกลาง เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์

3.3 สามารถติดตามประเมินผลการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น และใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาในระดับต่าง ๆ ได้

4. ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ต้องการข้อมูล รายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ฯ สามารถวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นข้อมูล เช่น ข้อมูลการจัดทำบัญชีงบดุลประชาชาติ (UNSNA) ข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ (GDP) เป็นต้น

4.2 ข้อมูลจากระบบบัญชีเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องสูง มีมิติที่หลากหลาย ทำให้ได้รับข้อมูลที่ละเอียดและรวดเร็วกว่าข้อมูลที่เก็บในปัจจุบัน

5. ประโยชน์ต่อภาคสาธารณะ รายละเอียดดังนี้

5.1 เกิดความโปร่งใส ภาคสาธารณะสามารถตรวจสอบและเข้าถึงข้อมูล การดำเนินงานของ อปท.

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ทำให้การปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น บันทึกข้อมูลและ บิลงบแสดงฐานะการเงินได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง ตรวจสอบได้

ข้อมูลเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โอกาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2554) ได้กล่าวว่า ระบบสารสนเทศนับว่ามีบทบาทอย่างมาก ในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ โดยจะเห็นได้จากการที่ระบบสารสนเทศถูกนำมาใช้ อย่างแพร่หลายกับภาคธุรกิจต่าง ๆ มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการเริ่มต้นสร้างมาตรฐานการทำงาน และสร้างระบบ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสะท้อนให้เห็นถึง การบริหารงานของท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งในอดีต กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่มีกรรวบรวมข้อมูลทางในเชิงปริมาณ และสถิติจาก การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นในด้านงบประมาณ การเงินการคลัง การบัญชี หรือแม้แต่ข้อมูลในส่วนของบุคลากรต่าง ๆ ในท้องถิ่นซึ่งสามารถนำมาใช้ในเชิงการวิเคราะห์ สถานภาพ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนองนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่ได้มีการสั่งการลงไป ซึ่งข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมไม่ใช่การเข้าไปเก็บ รวบรวมข้อมูลของแต่ละพื้นที่แต่ละองค์กร อันจะทำให้ได้มาซึ่งความถูกต้องและทันสมัยของ ข้อมูลไม่ทันการ และอาจจะได้มาซึ่งข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อเป้าหมาย ในการได้มาซึ่งข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสามารถนำมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์การตอบสนองนโยบายของภาครัฐ จึงไม่ใช่เรื่อง ของการบังคับเรียกข้อมูล แต่ต้องเป็นการสร้างระบบงานที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้งานประจำวัน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดมาตรฐานและประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อมูลที่ได้มา จัดเก็บไว้ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้งานได้ทั้งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และ ต้องสามารถรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาไว้ที่ส่วนกลางเพื่อการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายด้วยข้อมูล ที่ถูกต้องตามความเป็นจริงมีความทันสมัย และตรวจสอบได้ง่าย โดยมีการออกแบบโครงสร้าง ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เพื่อให้การบริหารงานด้านการเงินการคลังมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ อีกทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานบนระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ได้อย่างอิสระ

และความอิสระของการทำงานบนระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) จะนำมาซึ่งฐานข้อมูลที่สะท้อนถึงความเป็นจริงในการบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยิ่งไปกว่านั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ไปดำเนินการสร้างสรรค์ระบบงานต่อเนื่องอื่น ๆ ได้อีกเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะระบบการจัดทำรายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระบบที่จะนำเอาข้อมูลต่าง ๆ จากระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ นำไปผ่านกระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ เช่น ดัชนีทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ข้อมูลในปัจจุบันสามารถนำมาวิเคราะห์ Ratio ทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ได้ไม่ต่ำกว่า 50 ตัว ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นระบบงานพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเป็นระบบงานเพื่อการเริ่มต้นในการได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลแบบบูรณาการระบบอื่น ๆ ก็สามารถสร้างสรรค์ขึ้นได้ต่อเนื่องจากระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหารสินทรัพย์ ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการจัดการคลังข้อมูล เป็นต้น ซึ่งระบบงานทั้งหลายเหล่านั้นจะเป็นระบบงานที่นำเข้ามาใช้เพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน และยังทำให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง ฯลฯ ได้มีข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยสะท้อนถึงสภาพของท้องถิ่นในประเทศไทย ได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ โดยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ที่กล่าวถึง คือ ระบบการบันทึกบัญชีและการจัดทำรายงานการเงินด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic local administrative accounting system) หรือ e-laas ซึ่งประกอบด้วยระบบงานย่อย ได้แก่

1. ระบบงบประมาณ เป็นระบบย่อยสำหรับการบริหารจัดการงบประมาณ รำงเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี รำงเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายงบเฉพาะการ รวมทั้งการรำงเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายฉบับเพิ่มเติม และการโอนงบประมาณในระหว่างปีงบประมาณ เป็นระบบตั้งต้นสำหรับการบริหารทางการเงิน โดยการรับ-จ่ายเงินในระบบจะเชื่อมโยงกันกับงบประมาณและทำการลงบัญชีให้โดยอัตโนมัติ
2. ระบบรายรับ เป็นระบบย่อยสำหรับการบริหารจัดการเรื่องรายรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับกระบวนการรับเงินภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง รวมทั้งกระบวนการจัดเก็บเงินรายได้ที่เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง สามารถเชื่อมโยงกับระบบแผนที่ภาษีในส่วนที่เป็นภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย รวมทั้งอากรและค่าธรรมเนียมอื่น ๆ โดยเมื่อมีการรับเงินในระบบแล้ว ระบบจะลงบัญชีให้โดยอัตโนมัติ

3. ระบบรายจ่าย เป็นระบบย่อยสำหรับการบริหารจัดการเรื่องการจ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่การจัดทำรายงานขอซื้อ/ ขอจ้าง การทำสัญญา ฎีกา การเบิกจ่าย จนถึงการพิมพ์เช็ค ใบถอน ใบโอนเงินธนาคาร นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงในส่วนของการยืม/ คืน เงินงบประมาณ การใช้จ่ายเงินสะสม การรับ/ คืน เงินประกันสัญญา ประกันชอง ประกันผลงาน ประกันสัญญาเช่าและอื่น ๆ การลงบัญชีเป็นการลงบัญชีให้โดยอัตโนมัติ สำหรับระบบรายจ่าย ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถติดตามบริหารการใช้จ่ายงบประมาณได้จากในระบบงาน

4. ระบบบัญชี เป็นระบบย่อยสำหรับการบริหารจัดการทางด้านบัญชี รายงานทางการเงิน ซึ่งสามารถออกรายงานเพื่อแสดงสถานะการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เป็นรายวัน รายเดือน รายไตรมาส และประจำปี

5. ระบบรายงานผู้บริหาร เป็นระบบย่อยสำหรับการแสดงรายงานต่าง ๆ ทางด้านการเงินการคลังให้กับผู้บริหารของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการเรียกดูข้อมูล การปฏิบัติงานต่าง ๆ การรับ-จ่ายเงิน และงบการเงินต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมทั้งประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา ศรีสุข (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ของเทศบาลในจังหวัดสงขลา โดยการสัมภาษณ์พนักงานเทศบาลทั้งหมดในจังหวัดสงขลา รวม 175 ราย มาทำการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหา 5 ด้าน

- 1) ด้านบุคลากร พนักงานไม่มีเวลาเพียงพอในการศึกษาเพิ่มเติมการใช้ระบบ
- 2) ด้านเทคโนโลยี ระบบฐานข้อมูลมีความทันสมัยแต่ไม่สะดวกต่อการใช้งาน
- 3) โปรแกรมที่ใช้ในระบบไม่สามารถเข้าใจได้ง่าย
- 4) ด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เกี่ยวกับโปรแกรมไม่มีคุณภาพทนทานและเพียงพอต่อการใช้งานเป็นอย่างดี ด้านสถานที่ ยังไม่จัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วนและยังไม่มีความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) ด้านการบริหาร/ การจัดการ การติดต่อประสานงานระหว่างองค์กรไม่มีความสะดวกและล่าช้า สำหรับปัญหาการใช้งานในส่วนต่าง ๆ ของระบบ พบว่า ด้านฮาร์ดแวร์หรือเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ มีสภาพเก่า และมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งานด้านซอฟต์แวร์หรือระบบ โปรแกรม พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่เจอปัญหาระบบ ๆ มีรูปแบบรายงานข้อมูลที่ประมวลผลแล้วเข้าใจยากและไม่มีความยืดหยุ่น ด้านระบบเครือข่ายการเชื่อมโยงข้อมูล (Network) มักเกิดการล่มเหลวและเครือข่ายการเชื่อมโยง

ข้อมูลล่าช้า ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้ระบบ พบว่ามีปัญหาบุคลากรมีความรู้เข้าใจแต่ไม่ชำนาญในการใช้งาน โปรแกรม ไม่ได้ทดลองการใช้ระบบทันทีหลังจากการฝึกอบรมทำให้เกิดความหลงลืมและไม่มีการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาการใช้ระบบ โดยไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในส่วนภูมิภาคในการให้ความช่วยเหลือแนะนำ

นวนลารถ มาวัน (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาการปฏิบัติการการบริหารงานคลังบนระบบโปรแกรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-laas) ของเทศบาลตำบลสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานบนระบบโปรแกรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของเทศบาลตำบลสาวะถี ซึ่งยังประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานบนระบบ ข้อมูลรายงานทางการเงินที่ปรากฏบนระบบไม่ถูกต้องสมบูรณ์ตรงกับระบบการบันทึกบัญชีด้วยระบบมือ รวมถึงปัญหาการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ผลการวิจัยพบว่า จากการนำแนวทางผลการประเมินภายหลังการนำแนวทางการพัฒนาและรูปแบบในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไปปฏิบัติ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานบนระบบ มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลรายงานทางการเงินมีจำนวนรายการ และจำนวนเงินถูกต้องตรงกันกับการบันทึกบัญชีด้วยระบบมือ ระบบการเชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีความเสถียรมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลสาวะถี มีบริหารงานคลังที่มีสะดวกรวดเร็ว มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ รวมถึงลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ก็เนื่องจากการใช้โปรแกรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (e-laas) มาใช้ในการบริหารงานคลังนั่นเอง

อัจฉราพรรณ ภิรมย์กิจ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในการปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas มาใช้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประยุกต์ใช้แบบจำลองของ DeLone & McLean (2003 อ้างอิงในอัจฉราพรรณ ภิรมย์กิจ, 2557) เพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการศึกษา โดยกำหนดให้คุณภาพของสารสนเทศ คุณภาพของระบบ และคุณภาพการบริการเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประสบความสำเร็จในการบันทึกบัญชีและจัดทำรายงานการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas จำนวน 301 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพของสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ และปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ ตามลำดับ

ทองสุข บุญศรี (2558) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 274 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนการจัดองค์กร มีความแปรปรวนของตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 16.751 ปัจจัยด้านการจัดหาบุคคล มีความแปรปรวนของตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 8.959 ปัจจัยด้านการสั่งการ มีความแปรปรวนของตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 7.821 และปัจจัยด้านการควบคุม มีความแปรปรวนของตัวแปร คิดเป็นร้อยละ 6.544

วรรณณา เจริญนาน (2556) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพร้อมในการบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดจันทบุรี ซึ่งวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพร้อม และปัญหาความพร้อมในการบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดจันทบุรี โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 135 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดจันทบุรี มีความพร้อมในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความพร้อมในการบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) พบว่า เพศ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ มีความต่างกัน และปัญหาข้อเสนอแนะความพร้อมในการบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) พบว่า บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในระบบรวบรวมและประมวลผลระบบงบประมาณ หน่วยงานควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้ที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจหรือจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานต่าง ๆ

อรพรรณ อินทรแหยม (2556) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-laas) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผู้ปฏิบัติงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 316 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ ในด้านระยะเวลาในการเข้าใช้งาน จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม สถานะการเข้าใช้งาน และระดับความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานการคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas ปัจจัยด้านการนำเข้าข้อมูล ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ด้านความเหมาะสม

ของระบบ และด้านความช่วยเหลือจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานการคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-laas มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในด้านความถูกต้องตามระเบียบและด้านความรวดเร็วและทันต่อการตัดสินใจ โดยมีปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่ำสุด และปัจจัยด้านความเหมาะสมของระบบมีความสัมพันธ์มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จินตนา เรืองมะเริง (2556) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณี การบันทึกบัญชีระบบคอมพิวเตอร์ (e-laas) ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการใช้ระบบบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาด้านระบบบริหารการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการกรอกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ e-laas 2) ปัญหาด้านระบบการทำงานเป็นทีม บุคลากรเน้นการทำงานของตนให้แล้วเสร็จเป็นหลัก 3) ปัญหาด้านการติดตามการใช้ระบบบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีการติดตามการใช้ระบบบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือการใช้ระบบบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1) ด้านระบบบริหารการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ควรจัดฝึกอบรม สัมมนา การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ e-laas 2) ด้านระบบการทำงานเป็นทีมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยโสธร ควรส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานคลัง มีนโยบายในการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการติดตามการใช้ระบบบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีแนวทางในการติดตามการใช้ระบบบริหารการคลัง โดยให้เจ้าหน้าที่บันทึกเสนอผลการบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ e-laas ต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกวัน

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ด้านสถานะของอาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

อทิทยา เสนะวงษ์ (2555) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่งานบริหารทรัพยากรบุคคลที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ผลการศึกษาพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า การหาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่าตอบแทนในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สวัสดิการ
ความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการตามรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อวิเคราะห์หาข้อสรุป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 99 แห่ง โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรที่ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำนวน 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดจากทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับส่วนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ เป็นมาตราวัดแบบช่วง โดยส่วนที่ 2 ใช้คำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert 's scale โดยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

มากที่สุด กำหนดให้เท่ากับ 5 คะแนน

มาก กำหนดให้เท่ากับ 4 คะแนน

ปานกลาง กำหนดให้เท่ากับ 3 คะแนน

น้อย กำหนดให้เท่ากับ 2 คะแนน

น้อยที่สุด กำหนดให้เท่ากับ 1 คะแนน

วิธีการแปลความหมายของข้อมูล จะกระทำโดยอาศัยขอบเขตคะแนน 1, 2, 3, 4 และ 5 โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเพื่อทำการวิเคราะห์ผลแบ่งเป็น 5 ระดับ จากช่วงค่าเฉลี่ย ดังนี้

	ค่าเฉลี่ย	จัดอยู่ในระดับ
ระดับ 1	4.21-5.00	มากที่สุด
ระดับ 2	3.41-4.20	มาก
ระดับ 3	2.61-3.40	ปานกลาง

ระดับ 4	1.81-2.60	น้อย
ระดับ 5	1.00-1.80	น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ทำการศึกษาจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยพร้อมทั้งสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
2. นำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ามาทำการสร้างแบบสอบถาม
3. หลังจากร่างแบบสอบถามแล้ว นำไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
4. แบบทดสอบที่ได้รับคำแนะนำให้ไปแก้ไขหลังจากดำเนินการแก้ไขแล้วจึงเริ่มดำเนินการทดสอบกับกลุ่มประชากร
5. เก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability test)
6. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งหลังจากนั้นจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ได้กำหนดไว้

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ให้นักวิชาการเฉพาะด้าน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูล

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นการนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ไม่น้อยกว่า 3 คนขึ้นไป มารวมกันคำนวณหาตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- 1 = สอดคล้องหรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์
เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง
- 0 = ไม่แน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้
- 1 = ไม่สอดคล้องหรือแน่ใจว่านวัตกรรมนั้นหรือข้อสอบข้อนั้น ไม่ได้วัดจุดประสงค์
เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้
- ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป
- สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(กรมวิชาการ, 2545, หน้า 65)

การหาค่าดัชนีต้องสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์
ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ค่า IOC ถือว่าเหมาะสมสามารถ
นำไปใช้ได้ แต่สำหรับคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก
โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนิ เมธิโยธิน
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์
ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ประจำวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

หลังการหาค่า IOC แล้วนำแบบสอบถามมาปรับแก้แล้วเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุม

งานวิจัยแล้วไปทดลองใช้ (Try out)

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น

การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของขอบเขตแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มประชากรจริงได้

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's alpha จำนวนกลุ่มประชากรที่เก็บรวบรวมข้อ (N of case) คือ 30 คน จำนวนข้อคำถาม (N of items) คือ 65 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.982 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.7) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับประชากรที่เป็นผู้ใช้งานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 297 คน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ติดตามทางโทรศัพท์ และส่งผ่านทาง e-mail

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารวิชาการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คู่มือการใช้งานระบบบัญชีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติ กฎหมาย ระเบียบ สื่อสิ่งพิมพ์ และเว็บไซต์ (Website) ของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี

2. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับประชากรคือ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี
3. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทั้งหมดและทำการแยกเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น ส่วนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ก็จะส่งกลับไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของปัจจัยของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายถึงระดับของความคิดเห็นที่ได้ร่างไว้ในแบบสอบถาม
3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี เป็นผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามจำนวน 297 ราย ผลการวิจัยสามารถนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงานและประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

\bar{X} แทน ความเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนประชากร

ประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตอบกลับทางไปรษณีย์	120	40%
ตอบกลับทาง e-mail	80	30%
สอบถามด้วยตัวเอง	67	20%
ตอบกลับทางโทรสาร	30	10%
รวม	297	100%

จากตารางที่ 4-1 พบว่า จำนวนประชากรทั้งหมด 297 ราย ซึ่งผลการตอบกลับของประชากรทางไปรษณีย์ จำนวน 120 คน ตอบกลับทาง e-mail จำนวน 80 คน ติดต่อสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 67 คน และตอบกลับทางโทรสาร จำนวน 30 คน

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	28	9.40
หญิง	269	90.60
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	86	29.00
มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	111	37.40
มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	85	28.60
51 ปีขึ้นไป	15	5.10
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 อายุมากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา	49	16.50
ปริญญาตรี	198	83.20
สูงกว่าปริญญาตรี	50	16.80
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับ ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	93	31.30
5-10 ปี	95	32.00
11 ปีขึ้นไป	109	36.70
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

ประเภทหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	3	1.00
เทศบาล	141	47.50
องค์การบริหารส่วนตำบล	150	50.50
เมืองพัทยา	3	1.00
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือ หน่วยงานเทศบาล จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 หน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และ หน่วยงานเมืองพัทยา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 4-7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าส่วน	30	10.10
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	22	7.40
เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการเงินและบัญชี	105	35.40
เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการพัสดุ	63	21.20
เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	64	21.50
อื่น ๆ	13	4.40
รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการพัสดุ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าส่วน จำนวน

30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 และอื่น ๆ เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.32	0.670	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถวางแผน กำหนดตาราง ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนด เวลาแล้วเสร็จของงาน	4.34	0.607	มากที่สุด	3
3. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	4.37	0.706	มากที่สุด	1
รวม	4.34	0.549	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ภาพรวม 4.34 (SD = 0.549) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงาน ในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.37 (SD = 0.706) ท่านมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (SD = 0.670) และท่านสามารถวางแผน กำหนดตารางขั้นตอน ในการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.34 (SD = 0.607)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริม ให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น	4.51	0.582	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	4.54	0.641	มากที่สุด	3
3. หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่าน มีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน	4.32	0.685	มากที่สุด	1
4. ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่ น่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.39	0.664	มากที่สุด	2
รวม	4.44	0.503	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
ภาพรวม 4.44 (SD = 0.503) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงาน
ท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย
ที่ 4.32 (SD = 0.685) ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่น่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.39 (SD = 0.664) งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูน
ประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.54 (SD = 0.641) และ
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น
อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.51 (SD = 0.582)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการ ปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.700	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา	4.23	0.650	มากที่สุด	3
3. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.691	มาก	2

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

การยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.23	0.616	มากที่สุด	4
รวม	4.21	0.535	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
ภาพรวม 4.21 (SD = 0.535) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหาร
ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.27
(SD = 0.700) การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ
มาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.14 (SD = 0.691) ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
ผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.23 (SD = 0.650) และผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่น
ในความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.23 (SD = 0.616)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีวินัย ความรับผิดชอบและ มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.30	0.621	มากที่สุด	3
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.39	0.542	มากที่สุด	5
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตาม เวลาที่กำหนด	4.45	0.602	มากที่สุด	4
4. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่	4.44	0.640	มากที่สุด	1
5. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติ อย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	4.39	0.628	มากที่สุด	2
รวม	4.39	0.436	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.39 (SD = 0.436) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.44 (SD = 0.640) แม้นอกเวลางาน หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วนท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.39 (SD = 0.628) ท่านมีวินัยความรับผิดชอบและมีความรอบคอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.30 (SD = 0.621) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยที่ 4.45 (SD = 0.602) และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.39 (SD = 0.542)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	4.45	0.687	มากที่สุด	4
2. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	4.18	0.696	มาก	3
3. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ	4.17	0.743	มาก	2
4. พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับการสนับสนุน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	4.25	0.747	มากที่สุด	1
รวม	4.26	0.595	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.26 (SD = 0.595) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับการสนับสนุน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.25 (SD = 0.747) ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.17

(SD = 0.743) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.18 (SD = 0.696) และท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.45 (SD = 0.687)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.767	มากที่สุด	2
2. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	4.19	0.765	มาก	3
3. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.13	0.712	มาก	5
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.12	0.714	มาก	4
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.787	มาก	1
รวม	4.17	0.619	มาก	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า นโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.17 (SD = 0.619) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 (SD = 0.787) ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.30 (SD = 0.767) นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.19 (SD = 0.765) มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.12 (SD = 0.714) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 (SD = 0.712)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนม และปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ	4.42	0.658	มากที่สุด	3
2. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ท่านในการปฏิบัติงาน	4.33	0.630	มากที่สุด	4
3. ท่านมีโอกาสดูพบ ปรึกษาหารือ กับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	4.41	0.615	มากที่สุด	5
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านพัฒนา ตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.28	0.753	มากที่สุด	1
5. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.736	มากที่สุด	2
รวม	4.35	0.560	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.35 (SD = 0.560) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.28 (SD = 0.753) ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.34 (SD = 0.736) ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.42 (SD = 0.658) ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.33 (SD = 0.630) และท่านมีโอกาสดูพบ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.41 (SD = 0.615)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	4.25	0.675	มากที่สุด	4
2. ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.28	0.575	มากที่สุด	5
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ	4.37	0.686	มากที่สุด	3
4. แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด	4.23	0.700	มากที่สุด	2
5. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษา เสนอความคิดเห็น และกระจายงาน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบ	4.27	0.737	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.459	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.28 (SD = 0.459) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษา เสนอความคิดเห็น และกระจายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.27 (SD = 0.737) แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.23 (SD = 0.700) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.37 (SD = 0.686) เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.25 (SD = 0.675) และปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.28 (SD = 0.575)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดี	4.31	0.707	มากที่สุด	1
2. ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงาน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว	4.26	0.650	มากที่สุด	3
3. มีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.33	0.604	มากที่สุด	5
4. เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกัน	4.25	0.647	มากที่สุด	4
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหา การปฏิบัติงาน	4.23	0.707	มากที่สุด	2
รวม	4.27	0.538	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.27 (SD = 0.538) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.31 (SD = 0.707) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.23 (SD = 0.707) ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานมีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็วอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.26 (SD = 0.650) เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.25 (SD = 0.647) และมีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.33 (SD = 0.604)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการแนะนำชี้แจงให้พนักงานใน หน่วยงานได้เข้าใจถึงความจำเป็นและ ประโยชน์ของระบบโปรแกรมบัญชี คอมพิวเตอร์	4.38	0.748	มากที่สุด	2
2. สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	4.21	0.670	มากที่สุด	5
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้ อิสระในการปฏิบัติงาน	4.27	0.742	มากที่สุด	3
4. การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	0.717	มากที่สุด	4
5. การสั่งงาน การมอบหมายงาน และ การติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน	4.28	0.756	มากที่สุด	1
รวม	4.27	0.609	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.27 (SD = 0.609) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.28 (SD = 0.756) มีการแนะนำชี้แจงให้พนักงานในหน่วยงานได้เข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบโปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.38 (SD = 0.748) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.27 (SD = 0.742) การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.22 (SD = 0.717) และสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.21 (SD = 0.670)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน

ค่าจ้าง/ เงินเดือน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม กับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ	4.22	0.800	มากที่สุด	3
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้รู้สึก ว่าต้องทำงานให้คุ้มค่า	4.18	0.779	มาก	4
3. การประเมินการปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปี เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น	4.32	0.848	มากที่สุด	1
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.06	0.737	มาก	5
5. ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการ ที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	4.09	0.812	มาก	2
รวม	4.17	0.642	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ค่าจ้าง/ เงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.17 (SD = 0.642) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (SD = 0.848) ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.09 (SD = 0.812) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.22 (SD = 0.800) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้รู้สึกว่าต้องทำงานให้คุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.18 (SD = 0.779) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.06 (SD = 0.737)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. เครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.18	0.776	มาก	2
2. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	4.18	0.774	มาก	3
3. ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ใช้ปฏิบัติ	4.13	0.755	มาก	4
4. มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม บัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ใช้ปฏิบัติได้ศึกษา	4.12	0.872	มาก	1
5. จัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่อ	4.18	0.723	มาก	5
รวม	4.15	0.627	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า สภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.15 (SD = 0.627) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ใช้ปฏิบัติได้ศึกษาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.12 (SD = 0.872) เครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.18 (SD = 0.776) ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.18 (SD = 0.774) ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ใช้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.13 (SD = 0.755) และจัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 4.18 (SD = 0.723)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	4.46	0.626	มากที่สุด	5
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	4.32	0.709	มากที่สุด	3
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส	4.29	0.764	มากที่สุด	2
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	4.27	0.793	มากที่สุด	1
5. พอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป	4.24	0.702	มากที่สุด	4
รวม	4.31	0.587	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.31 (SD = 0.587) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.27 (SD = 0.793) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัสอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.29 (SD = 0.764) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.32 (SD = 0.709) พอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไปอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.24 (SD = 0.702) และหัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.46 (SD = 0.626)

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	\bar{X}	SD	ความคิดเห็น	อันดับ
1. มีการทำรายงานการเงินและงบการเงิน ครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด	4.56	0.585	มากที่สุด	1
2. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลัง เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.49	0.570	มากที่สุด	4
3. บันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงิน ได้เป็นปัจจุบัน	4.44	0.585	มากที่สุด	2
4. จัดทำบัญชีได้ถูกต้อง ตรวจสอบได้	4.53	0.533	มากที่สุด	5
5. ข้อมูลรายงานทางการเงินในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์กับการบันทึกบัญชี ด้วยระบบมือ มีจำนวนรายการและจำนวน เงินถูกต้องตรงกัน	4.63	0.572	มากที่สุด	3
รวม	4.53	0.456	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.53 (SD = 0.456) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำรายงานการเงินและงบการเงินครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด
อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.56 (SD = 0.585) บันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้เป็น
ปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.44 (SD = 0.585) ข้อมูลรายงานทางการเงินในระบบบัญชี
คอมพิวเตอร์กับการบันทึกบัญชีด้วยระบบมือ มีจำนวนรายการและจำนวนเงินถูกต้องตรงกันอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.63 (SD = 0.572) การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลังเป็นมาตรฐาน
เดียวกันอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.49 (SD = 0.570) และจัดทำบัญชีได้ถูกต้อง ตรวจสอบได้
อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 4.53 (SD = 0.533)

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ตารางที่ 4-22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์
	ค่า (r)	P-value	
1. ท่านมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	0.443	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ท่านสามารถวางแผน กำหนดตารางขั้นตอนการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน	0.407	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	0.403	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-22 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่เกี่ยวข้องกับท่านมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถวางแผน กำหนดตารางขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน และท่านปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.443, 0.407 และ 0.403 P-value ทั้ง 3 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ
การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์
	ค่า (r)	P-value	
	1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	0.483	
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	0.451	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน	0.339	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่น่าสนใจ เหมาะกับความรู้ความสามารถ	0.389	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-23 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน และระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่น่าสนใจ
เหมาะกับความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.483, 0.451, 0.339 และ 0.389 P-value ทั้ง 4 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-24 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ
การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ประสิทธิภาพการ ทำงานของผู้ใช้ระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์
	ค่า (r)	P-value	
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ของท่านอย่างต่อเนื่อง	0.306	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	0.228	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.307	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ของท่าน	0.408	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-24 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือเกี่ยวกับผู้บริหาร
ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ท่านได้รับการยอมรับในผล
การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน
มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.306, 0.228, 0.307
และ 0.408 P-value ทั้ง 4 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-25 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. ท่านมีวินัย ความรับผิดชอบและมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	0.274	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0.260	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด	0.309	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. มีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	0.242	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	0.167	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-25 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบเกี่ยวกับท่านมีวินัย ความรับผิดชอบและมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด มีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.274, 0.260, 0.309, 0.242 และ 0.167 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพ
การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ประสิทธิภาพการ ทำงานของผู้ใช้ระบบ บัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบ ความสัมพันธ์ ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้าน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	0.365	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ	0.280	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับ ที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็น ตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ	0.358	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับ การสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.317	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-26 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
เกี่ยวกับท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ผลงานของท่านได้รับการประเมิน
อยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ และ
พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์
ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
ผลการทดสอบความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.365, 0.280, 0.358 และ 0.317
P-value ทั้ง 4 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
ความสำเร็จในงาน	0.502	0.000**	มีความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.527	0.000**	มีความสัมพันธ์
การยอมรับนับถือ	0.386	0.000**	มีความสัมพันธ์
ความรับผิดชอบ	0.346	0.000**	มีความสัมพันธ์
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.398	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-27 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) อยู่ที่ 0.502 P-value อยู่ที่ 0.000**

แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) อยู่ที่ 0.527 P-value อยู่ที่ 0.000**

แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) อยู่ที่ 0.386 P-value อยู่ที่ 0.000**

แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) อยู่ที่ 0.346 P-value อยู่ที่ 0.000**

แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) อยู่ที่ 0.398 P-value อยู่ที่ 0.000** ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ตารางที่ 4-28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามนโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.365	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	0.477	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	0.359	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	0.461	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.477	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-28 การสนับสนุนการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.365, 0.477, 0.359, 0.461 และ 0.477 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ	0.379	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	0.367	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ท่านมีโอกาสได้พบ ปรีกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	0.308	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.285	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.328	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-29 การสนับสนุนการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสได้พบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.379, 0.367, 0.308, 0.285 และ 0.328 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.370	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	0.441	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ	0.446	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	0.320	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็นและกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบ	0.332	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-30 การสนับสนุนการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา เกี่ยวกับเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้ และความสามารถ แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษาเสนอความคิดเห็น และกระจายงานให้ ผู้ได้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชี คอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.370, 0.441, 0.446, 0.320 และ 0.332 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-31 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดี	0.265	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานมีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว	0.333	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. มีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.347	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกัน	0.406	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน	0.347	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-31 การสนับสนุนการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดี ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานมีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว มีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกัน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.265, 0.333, 0.347, 0.406 และ 0.347 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-32 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามวิธีการปกครองบังคับบัญชา

วิธีการปกครองบังคับบัญชา	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. มีการแนะนำชี้แจงให้พนักงานในหน่วยงานได้เข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบโปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์	0.400	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	0.353	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	0.362	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.305	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. การสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน	0.395	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-32 การสนับสนุนการทำงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาเกี่ยวกับการมีภาระงานที่หนักให้พนักงานในหน่วยงานได้เข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบโปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา และการสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสาร มีความชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.400, 0.353, 0.362, 0.305 และ 0.395 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-33 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามค่าจ้าง/ เงินเดือน

ค่าจ้าง/ เงินเดือน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ	0.345	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้รู้สึกว่าต้องทำงานให้คุ้มค่า	0.265	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. การประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น	0.233	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	0.230	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	0.339	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-33 การสนับสนุนการทำงานด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน เกี่ยวกับท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ทำให้รู้สึกว่าจะต้องทำงานให้คุ้มค่า การประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.345, 0.265, 0.233, 230 และ 0.339 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-34 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. เครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	0.355	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	0.433	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ	0.410	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ปฏิบัติได้ศึกษา	0.391	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. จัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่อ	0.379	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-34 การสนับสนุนการทำงานด้านสภาพการทำงานเกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์

ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ปฏิบัติได้ศึกษา และจัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่อ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.355, 0.433, 0.410, 0.391 และ 0.379 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-35 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ จำแนกตามความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
1. หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	0.403	0.000**	มีความสัมพันธ์
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	0.433	0.000**	มีความสัมพันธ์
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส	0.395	0.000**	มีความสัมพันธ์
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	0.472	0.000**	มีความสัมพันธ์
5. พอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป	0.394	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-35 การสนับสนุนการทำงานด้านความมั่นคงในงานเกี่ยวกับหัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และพอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน และจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ดูจากค่าสัมประสิทธิ์ (r) ซึ่งอยู่ที่ 0.403, 0.433, 0.395, 0.472 และ 0.394 P-value ทั้ง 5 รายการ อยู่ที่ 0.000**

ตารางที่ 4-36 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์		ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ค่า (r)
	ค่า (r)	P-value	
นโยบายและการบริหารงาน	0.518	0.000**	มีความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.402	0.000**	มีความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.465	0.000**	มีความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.416	0.000**	มีความสัมพันธ์
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.434	0.000**	มีความสัมพันธ์
ค่าจ้าง/ เงินเดือน	0.350	0.000**	มีความสัมพันธ์
สภาพการทำงาน	0.490	0.000**	มีความสัมพันธ์
ความมั่นคงในงาน	0.515	0.000**	มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ N = 297 คน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-36 พบว่า การสนับสนุนการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ และเพื่อจะได้นำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ใช้งานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์จำนวน 297 ชุด

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ โดยทำการวิจัยจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด ซึ่งจัดเก็บจากกลุ่มประชากร คือ ข้าราชการที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 99 แห่งในจังหวัดชลบุรี และทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากการค้นคว้าในเอกสารต่าง ๆ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.60 อายุมากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.20 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.70 ตำแหน่งงานปัจจุบัน เจ้าหน้าที่/ เจ้าหน้าที่งาน/ นักวิชาการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 35.40 ส่วนใหญ่หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ 50.50

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้านแรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนการทำงาน ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน

1. ความสำเร็จในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 และท่านสามารถวางแผน กำหนดตารางขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุดเป็นอันดับ 3

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสระภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่น่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุดเป็นอันดับ 3 และงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 4

3. การยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 และผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับที่ 4

4. ความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ แม้นอกเวลาหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 ท่านมีวินัย รับผิดชอบต่อและมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ทันตามเวลาที่กำหนด ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 4 และท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 5

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับการสนับสนุน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากมาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 2 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 3 และท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 4

การสนับสนุนการทำงาน

1. นโยบายและการบริหารงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 2 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 3 มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 4 และนโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 5

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 3 ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 4 และท่านมีโอกาสได้พบ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 5

3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษา เสนอความคิดเห็น และกระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบ ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ระดับความคิดเห็นอยู่สูงที่สุด เป็นอันดับ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ

ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 4 และปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 5

4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่าน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดี ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหา การปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงาน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกัน ระดับความคิดเห็น อยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 4 และมีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 5

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ มีการแนะนำชี้แจงให้พนักงานในหน่วยงานได้เข้าใจ ถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบ โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ ระดับความคิดเห็น อยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน ระดับ ความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 4 และสามารถขอคำปรึกษา จากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 5

6. ค่าจ้าง/เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 2 ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ระดับความคิดเห็นอยู่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ รู้สึกว่าต้องทำงานให้คุ้มค่า ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 4 และเงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 5

7. สภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับมีเอกสารคู่มือ เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ปฏิบัติได้ศึกษา ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ เครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 2 ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 3 ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 4 และจัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่อ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มาก เป็นอันดับ 5

ความมั่นคงในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 พอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 4 และหัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 5

ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำรายงานการเงินและงบการเงินครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 1 รองลงมาตามลำดับ บันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้เป็นปัจจุบัน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 2 ข้อมูลรายงานทางการเงินในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์กับการบันทึกบัญชีด้วยระบบมือ มีจำนวนรายการและจำนวนเงินถูกต้องตรงกัน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 3 การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลังเป็นมาตรฐานเดียวกัน ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 4 และจัดทำบัญชีได้ถูกต้องตรวจสอบได้ ระดับความคิดเห็นอยู่ที่มากที่สุด เป็นอันดับ 5

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชลบุรี สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ และแรงสนับสนุนในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ เนื่องจากลักษณะงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานหน่วยงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ส่งผลต่อไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคง

ในงาน และการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ อทิตยา เสนะวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M” พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยค่าจูงในการทำงาน และตามนโยบายการบริหารงานในปัจจุบันต้องการระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อนทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงในงาน และมุ่งไปสู่ความสำเร็จในภายหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้กล่าวว่า หน่วยงานท่านกฎเกณฑ์ และระเบียบ ในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและหน่วยงานท่านมีนโยบายการบริหารงานเป็นระบบการทำงานไม่ซ้ำซ้อน และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

1. การบริหารงานคลั่งเกี่ยวกับผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์มีการจัดทำบัญชีบันทึกข้อมูลและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง รวดเร็ว และตรวจสอบได้
2. การปิดบัญชีทั้งในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์และระบบที่จัดทำด้วยมือมีความถูกต้องตรงกัน
3. หน่วยงานได้รับข้อมูลการบริหารการเงินได้เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขอบเขตเฉพาะผู้ปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ครอบคลุมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคติ นโยบายการบริหารงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัย

ไปยังการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2555). ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS). *วารสารท้องถิ่นไทย*, 7(75), 27.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559 ก). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dla.go.th>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559 ข). *คลังความรู้ของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.laas.go.th>
- กาญจนา ศรีสุข. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการใช้โปรแกรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเทศบาลของจังหวัดสงขลา*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา เรืองมะเริง. (2556). *การพัฒนาระบบบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีการบันทึกบัญชีระบบคอมพิวเตอร์ (e-LAAS)*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูเกียรติ ชุ่มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นवलนารถ มาวัน. (2554). *การพัฒนาการปฏิบัติการ การบริหารงานคลังคนระบบโปรแกรมการบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ของเทศบาลตำบลสาวะถี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี
ที่มีผลต่อการ สร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทองสุข บุญศรี. (2558). ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
(e-LAAS) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดมหาสารคาม.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง
ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณา เจริญนาน. (2556). ความพร้อมในการบริหารงานคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์
(e-LAAS) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2551). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. (2559). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดชลบุรี. เข้าถึงได้จาก <http://chonburilocal.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี. (2557). รายงานปัญหาการนำระบบบัญชี
คอมพิวเตอร์ e-lass. สระบุรี: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี.
- สุรัตนา จงรักย์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่
อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรม
โยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- อรพรรณ อินทรแหยม. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัจฉราพรรณ ภิรมย์กิจ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS มาใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- อติทยา เสนะวงศ์.(2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2554). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเรื่อง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
ดังรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ผศ.ดร.สุชนนี เมธิโยธิน ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์
สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผศ.ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์
สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์
สถาบัน วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อไม่น้อยกว่า
0.60 ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ความสำเร็จในงาน					
1. ท่านมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถวางแผน กำหนดตารางขั้นตอน ในการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6. หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7. ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่น่าสนใจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
การยอมรับนับถือ					
8. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
9. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
10. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
11. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบ					
12. ท่านมีวินัย รับผิดชอบต่อและมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
13. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
14. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
15. มีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปรผล
	1	2	3		
16. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	1	1	1	1	สอดคล้อง
18. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
19. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีกว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ	1	1	1	1	สอดคล้อง
20. พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
นโยบายและการบริหารงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
22. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
23. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
24. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
25. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปรผล
	1	2	3		
27. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
28. ท่านมีโอกาสได้พบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
29. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
30. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
31. เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
32. ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
33. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
34. แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	สอดคล้อง
35. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษา เสนอความคิดเห็น และกระจายงานให้ผู้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
36. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
37. ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานมีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	สอดคล้อง
38. มีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
39. เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปรผล
	1	2	3		
40. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
41. มีการแนะนำชี้แจงให้พนักงานในหน่วยงานได้เข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบโปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	สอดคล้อง
42. สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่อง การปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	1	สอดคล้อง
43. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
44. การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
45. การสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
ค่าจ้าง/ เงินเดือน					
46. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
47. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้รู้สึกว่าจะต้องทำงานให้คุ้มค่า	1	1	1	1	สอดคล้อง
48. การประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
49. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
50. ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปรผล
	1	2	3		
สภาพการทำงาน					
51. เครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
52. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	สอดคล้อง
53. ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ	1	1	1	1	สอดคล้อง
54. มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ปฏิบัติได้ศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
55. จัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่อ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ความมั่นคงในงาน					
56. หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
57. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
58. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส	1	1	1	1	สอดคล้อง
59. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
60. พอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป	1	1	1	1	สอดคล้อง
ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์					
61. มีการทำรายงานการเงินและงบการเงินครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
62. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลังเป็นมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
63. บันทึกบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ/ ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปรผล
	1	2	3		
64. จัดทำบัญชีได้ถูกต้อง ตรวจสอบได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
65. ข้อมูลรายงานทางการเงินในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์กับการบันทึกบัญชีด้วยระบบมือ มีจำนวนรายการและจำนวนเงินถูกต้องตรงกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดชลบุรี ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งความเห็นนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใด ๆ ทั้งสิ้นและผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ น้อยกว่า 30 ปี มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
 มากกว่า 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
- ระดับการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
- ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 11 ปีขึ้นไป
- ประเภทหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล
 องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา

6. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้าส่วน
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- เจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงาน/ นักวิชาการเงินและบัญชี
- เจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงาน/ นักวิชาการพัสดุ
- เจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงาน/ นักวิชาการจัดเก็บรายได้
- อื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ให้ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน โดยหมายเลขระดับความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
แรงจูงใจในการทำงาน					
ความสำเร็จในงาน					
1. ท่านมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านสามารถวางแผน กำหนดตารางขั้นตอนในการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงาน					
3. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันส่งเสริมให้ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น					
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์เรียนรู้และทักษะความชำนาญ					
6. หน่วยงานท่านมีการเอื้ออำนวยให้ท่านมีอิสรภาพอย่างมากในการปฏิบัติงาน					
7. ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์เป็นงานที่น่าสนใจเหมาะกับความรู้ความสามารถ					
การยอมรับนับถือ					
8. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
9. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา					
10. การแสดงความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
ความรับผิดชอบ					
12. ท่านมีวินัย รับผิดชอบต่อและมีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
14. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด					
15. มีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
16. แม้นอกเวลางานหากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ท่านยินดีให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17. ท่านได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
18. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
19. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดีถึงดีมากว่ามาตรฐานและได้รับการนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ					
20. พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และได้รับการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
การสนับสนุนการทำงาน					
นโยบายและการบริหารงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
22. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน					
23. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
24. มีความชัดเจนของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ					
27. ท่านรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
28. ท่านมีโอกาสได้พบปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
29. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
30. ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
31. เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
32. ปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
33. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ					
34. แนะนำและบอกวิธีการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
35. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงานให้มาก โดยการประชุมปรึกษา เสนอความคิดเห็น และกระจายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาแบ่งกันรับผิดชอบ					
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
36. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากฝ่ายอื่นเป็นอย่างดี					
37. ในระหว่างการปฏิบัติงานพนักงานมีการติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว					
38. มีการปรึกษาหารืองานของท่านกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
39. เพื่อนร่วมงานต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกัน					
40. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาการปฏิบัติงาน					
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
41. มีการแนะนำชี้แจงให้พนักงานในหน่วยงานได้เข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของระบบโปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์					
42. สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					
43. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงาน					
44. การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา					
45. การสั่งงาน การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน					
ค่าจ้าง/ เงินเดือน					
46. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ					
47. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้รู้สึกว่าต้องทำงานให้คุ้มค่า					
48. การประเมินการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานมากขึ้น					
49. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
50. ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
สภาพการทำงาน					
51. เครื่องคอมพิวเตอร์มีคุณภาพ ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
52. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน					
53. ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับผู้ใช้ปฏิบัติ					
54. มีเอกสารคู่มือเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมบัญชีคอมพิวเตอร์ให้ผู้ใช้ปฏิบัติได้ศึกษา					
55. จัดให้มีสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน และสะดวกในการติดต่อ					
ความมั่นคงในงาน					
56. หัวหน้าหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					
57. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน และการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน					
58. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนในการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการ เช่น โบนัส					
59. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
60. พอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบันและจะปฏิบัติงานนี้ต่อไป					
ประสิทธิภาพในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์					
61. มีการทำรายงานการเงินและงบการเงินครบถ้วนตามที่ระเบียบกำหนด					
62. การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลังเป็นมาตรฐานเดียวกัน					
63. บันทึบบัญชีและปิดงบแสดงฐานะการเงินได้เป็นปัจจุบัน					
64. จัดทำบัญชีได้ถูกต้อง ตรวจสอบได้					
65. ข้อมูลรายงานทางการเงินในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์กับการบันทึบบัญชีด้วยระบบมือ มีจำนวนรายการและจำนวนเงินถูกต้องตรงกัน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้