



# รวมบทความวิจัย

## ◆ Proceeding ◆

การประชุมวิชาการระดับชาติ (ครั้งที่ 3)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ประจำปี 2561  
วันที่ 7 กันยายน 2561

The 3<sup>rd</sup> KRU NATIONAL  
ACADEMIC CONFERENCE  
KANCHANABURI RAJABHAT UNIVERSITY

# เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 ประจำปี 2561

(The 3<sup>rd</sup> KRU NATIONAL ACADEMIC CONFERENCE)

วันที่ 7 กันยายน 2561

ณ อาคารบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ISBN (e-book) 978-974-606-734-8

## หน่วยงานความร่วมมือ

- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
- เครือข่ายวิจัยอุดมศึกษาภาคกลางตอนล่าง
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## จัดทำโดย

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

70 ม.4 ถ.กาญจนบุรี-ไทรโยค ต.หนองบัว อ.เมือง จ.กาญจนบุรี 71190

โทรศัพท์ 0-3453-4030

โทรสาร 0-3453-4030

เว็บไซต์ <http://rdi.kru.ac.th/>

อีเมล [krunac@hotmail.com](mailto:krunac@hotmail.com)

ออกแบบปก : สุนันทา แก้วสอาด

ออกแบบรูปเล่ม : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ที่ ๑๕๘๖/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

.....

ตามที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวิจัย กำหนดจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (The 3<sup>rd</sup> KRU NATIONAL ACADEMIC CONFERENCE) ในวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ ณ อาคารบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ด้านการวิจัย และเพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่บทความวิจัย/บทความวิชาการ ของอาจารย์ นักวิจัย บุคลากร และนักศึกษา รวมถึงบุคคลทั่วไปที่สนใจ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จึงแต่งตั้งบุคคลดังมีรายนามต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบประเมินบทความวิจัย/บทความวิชาการ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ                       | ศิริวรรณ         |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา                   | บุญส่ง           |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรนภา                  | พรหมมา           |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.นพพร                     | จันทร์นำชู       |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์                  | สังข์รักษา       |
| ๖. รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง                 | สุทัศน์ ณ อยุธยา |
| ๗. รองศาสตราจารย์ ดร.สมิต                     | อินทร์ศิริพงษ์   |
| ๘. รองศาสตราจารย์นภัทร                        | วิจนเทพินทร์     |
| ๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรัณศุภมาส           | เอ่งฉ้วน         |
| ๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กันต์               | อินทวงศ์         |
| ๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัจจา               | จิตรภิรมย์       |
| ๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติรัตน์          | ฐานสุวรรณศรี     |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ              | คังคะศรี         |
| ๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์          | แสงเลิศอุทัย     |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลดา เดชาเกียรติไกร | ธีรการุณวงศ์     |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน์ัย             | กิริรัตน์นะ      |

๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประกายกาวิล	ศรีจินดา
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์	เกิดลาภี
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขศิริ	ประสมสุข
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ	สุขกสิ
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์	พวงยาณี
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ	จำรัสจรวงผล
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์	ชมระกา
๒๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา	ตรีสวัสดิ์
๒๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิมล	กิตติรักษ์ปัญญา
๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต.ปัญญา	คามีศักดิ์
๒๗. ดร.กาญจนา	เซียงทอง
๒๘. ดร.ทักษิณา	ชัยอิทธิพรวงศ์
๒๙. ดร.ธนภูมิ	ปองเสงี่ยม
๓๐. ดร.ธนวัฒน์	จอมประเสริฐ
๓๑. ดร.นันทิยา	แซ่เตียว
๓๒. ดร.บุญทรัพย์	พานิชการ
๓๓. ดร.ปราโมทย์	ตงฉิน
๓๔. ดร.พุทธพร	พุ่มโรจน์
๓๕. ดร.วาทินช	นิลนันท
๓๖. ดร.วิโรจน์	ตระกูลพิทักษ์กิจ

**ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน**

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย	หนูแก้ว
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กริณย์พล	วิวรรธมงคล
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธง	บุญเรือง
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิลุบล	ทองชัย
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์	รวมชมรัตน์
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์	รักษาเพชร
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนีย์	สุขชานา
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูชิต	ภูขำนิ
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังรอง	งามศิริ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราตรี	แจ่มนิยม
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์	จรัสโรจนกุล
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงโสม	ตั้งสินพูลเพิ่ม
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขวัญนรี	กล้าปราบโจร
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริรัตน์	เซ็งเส็ง

๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรัส	กิ่งสวัสดิ์
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธวัชชัย	ประหยัศวงศ์
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรเดช	เทวาทินันท์
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานพ	ประธรรมสาร
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิเชียร	เพียงโงก
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวีรวรรณ	แจ้งจิตร
๒๑. ดร.เฉลียว	เพชรทอง
๒๒. ดร.เอกบุตร	อยู่สุข
๒๓. ดร.จริยาภรณ์	สกุลพราหมณ์
๒๔. ดร.บรรจบพร	อินดี
๒๕. ดร.บุษบา	ทองอุปการ
๒๖. ดร.ปิยะพร	พิทักษ์ตันสกุล
๒๗. ดร.มานิกา	แสงหิรัญ
๒๘. ดร.สมพงศ์	มาเป้า
๒๙. ดร.สรรคชัย	กิตียนันท์
๓๐. ดร.สายชล	เทียนงาม
๓๑. ดร.อรพรรณ	สุภาพ

โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ คือ

๑. พิจารณา ตรวจสอบประเมินบทความวิจัย/บทความวิชาการ ให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลนิยม
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิจัย/บทความวิชาการ
๓. ให้คำแนะนำอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิจัย/บทความวิชาการ

ทั้งนี้ ให้สามารถเบิกค่าใช้จ่าย จากโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งที่ ๓

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(ดร.ณรงค์เดช รัตนานนท์เสถียร)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

**การนำเสนอผลงานแบบบรรยาย (Oral Presentation)**  
**ณ อาคารบริการวิชาการและบัณฑิตศึกษา ชั้น 2**

<b>ห้อง 202 : กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</b>	
<b>Chairperson : ผศ.ขวัญนรี กล้าปราบโจร, ดร.บุษบา ทองอุปการ, ผศ.ดร.สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล</b>	
<b>เวลา</b>	<b>เรื่อง</b>
13.00 – 13.20 น.	OR03: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี <b>โดย ภูเทพ ประภากร</b>
13.20 – 13.40 น.	OR21: อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ <b>โดย อนุพงศ์ คล้ายขำ</b>
13.40 – 14.00 น.	OR23: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร <b>โดย ภัสนที นุ่มประเสริฐ และกนกศักดิ์ สุขวัฒน์สินินิธิ์</b>
14.00 – 14.20 น.	OR10: รูปแบบเชิงพื้นที่ของการเกิดอุบัติเหตุและจุดเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในทางหลวงแผ่นดิน จังหวัดนครปฐม <b>โดย พรเพ็ญ แซ่โจ้ว</b>
14.20 – 14.40 น.	OR15: การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี <b>โดย จิตติพรรณ บรรลือทรัพย์, ปัญญา ทองนิล และกาญจนา บุญส่ง</b>
14.40 – 15.00 น.	OR27: การพัฒนาทักษะการพูดนำเสนอข้อมูลชุมชนไทยเบิ้ง บ้านโคกสูงของนักเรียนในตำบลโคกสูง จังหวัดลพบุรี โดยใช้สถานการณ์จำลอง <b>โดย สนธยา สุขอิม, นิธิชญา ใจเย็น, ชนิดตา โชติช่วง, สุภาสิณี คุ่มไพบรี และปริญญา เงินพลอย</b>
15.00 – 15.20 น.	OR39: มาตรฐานการตรวจสอบกิจการที่มีต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคกลาง <b>โดย วราพร ดอกเทียน และจิตติภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์</b>
15.20 – 15.40 น.	OR40: ประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่มีผลต่อความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงินของโรงเรียนในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 <b>โดย สุทธาทิพย์ บุญสำลี และจิตติภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์</b>
15.40 – 16.00 น.	OR42: การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อคุณภาพทางการเงินของธุรกิจ SMEs ในกรุงเทพมหานคร <b>โดย พิสมัย ผิวอ่อน และจิตติภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์</b>

## สารบัญ

### การนำเสนอผลงานแบบบรรยาย (Oral Presentation)

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	หน้า
<b>OR03: ภูเก็ต ประภากร</b> ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาจีนกลางของนักศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.....	2
<b>OR21: อนุพงศ์ คล้ายขำ</b> อิทธิพลของการควบคุมภายในที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	15
<b>OR23: ภัสนทิ นุ่มประเสริฐ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ</b> ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงาน ทหารในกรุงเทพมหานคร.....	23
<b>OR10: พรเพิ่ม แซ่โจ้ว</b> รูปแบบเชิงพื้นที่ของการเกิดอุบัติเหตุและจุดเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุในทางหลวงแผ่นดิน จังหวัดนครปฐม.....	32
<b>OR15: สฐิติพรรณ บรรลือทรัพย์, ปัญญา ทองนิล และกาญจนา บุญส่ง</b> การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี.....	43
<b>OR27: สนธยา สุขอิม และคณะ</b> การพัฒนาทักษะการพูดนำเสนอข้อมูลชุมชนไทยเป็ง บ้านโคกสูงของนักเรียนในตำบล โคกสูง จังหวัดลพบุรี โดยใช้สถานการณ์จำลอง.....	55
<b>OR39: วราพร ดอกเทียน และฐิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์</b> มาตรฐานการตรวจสอบกิจการที่มีต่อผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขต ภาคกลาง.....	63
<b>OR40: สุทธาทิพย์ บุญสำลี และฐิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์</b> ประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่มีผลต่อความน่าเชื่อถือในรายงานทางการเงินของ โรงเรียนในพื้นที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 2.....	74
<b>OR42: พิสมัย ผิวอ่อน และฐิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์</b> การกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อคุณภาพงบการเงินของธุรกิจ SMEs ในกรุงเทพมหานคร. 84	84
<b>สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม</b>	
<b>OR60: สุธิดา การะเวก และศศิธร คนทน</b> การพัฒนาเนื้อดินสำเร็จรูปจากดินตะกอนน้ำประปา สำหรับงานเครื่องปั้นดินเผา.....	93
<b>OR65: นิพนธ์ คำแดง, สุภาพ เทนอิสสระ และพุทธคุณ รักษาเพชร</b> ประเพณีทรงเจ้าเอื้อต่อเศรษฐกิจการท่องเที่ยวของชุมชนในตำบลบ้านเก่า จังหวัด กาญจนบุรี.....	104
<b>OR30: คณกร สว่างเจริญ</b> การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับตัดสินใจเลือกเส้นทางการขนส่งสินค้าระหว่างจังหวัด กรุงเทพมหานครและจังหวัดมุกดาหาร.....	115

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี  
ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Performance of Financial and Accounting Operations of  
Military Agencies in Bangkok

ภัสณที นุ่มประเสริฐ<sup>1</sup>, กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินธุ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Patnatee Numprasert<sup>1</sup>, Kanoksak Sukwatanasinit<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student Master, Master of Accountancy Sripatham University

<sup>2</sup>Master of Accountancy Sripatham University

บทคัดย่อ

การวิจัยวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือหัวหน้าฝ่ายการเงินและนายทหารบัญชีของหน่วยงานทหารทุกหน่วยงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน ด้วยวิธีการสำรวจ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้ (One-way ANOVA) และทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.0 หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านความสำเร็จ รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน รองลงมาคือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความถูกต้องในงานตามลำดับ (ส่วนปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05)

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, นักการเงินบัญชีในหน่วยงานทหาร

ABSTRACT

This study aimed to 1) study motivation factors in military operations in Bangkok, 2) study effectiveness of financial and accounting operations of military units in Bangkok, and 3) study motivation factors affecting efficiency of financial and accounting operations. The sample consisted of 124 heads of Finance Department in Bangkok metropolitan. The research instrument included of a questionnaire used for data collection. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation, one-way ANOVA, t-test, and multiple regression analysis.

The results showed that most respondents were male (80.6%), female (19.4%), age ranged between 31-40 years old (48.4%), completed Bachelor's degree or equivalent (58.9%), and possessed working duration for more than 6 years (75.0%). The heads of Finance Department in Bangkok metropolitan focused mainly on motivation factors in work operations at the overall level of high.



When considering individual aspects according to the average values, it was found that the success of work operations was found to be highest, and the acceptance was found to be high. The work characteristics were found at the overall level of high. When considering individual aspects according to the average values, it was found that the work achievement was found to be highest, and the effective resource utilization and the work accuracy were found to be high. In sum, the overall motivation factors in work operations affected the performance of financial and accounting operations of military agencies in Bangkok in all aspects, at the significance level of 0.05.

**Keywords:** Performance, Motivation Factors, Financial Accountants in Military Agencies

## บทนำ

การดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ต่างมุ่งดำเนินงานด้วยการแข่งขันไม่ว่าจะเป็นบริการอย่างไม่หยุดนิ่ง และการลงทุนมากมายที่พร้อมจะทุ่มลงสู่สนามธุรกิจ ไม่ว่าจะภาครัฐ หรือองค์กรเอกชนล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง หลายๆ องค์กรพบว่า ที่สำคัญมาจากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรที่สามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก และเรียนรู้จากประสบการณ์ และจากการแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชลนิตา พรหมเผือก, 2554) หลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การ ที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้มีได้อาศัยแค่เพียงบุคลากรที่เก่ง หรือเทคโนโลยี ทันสมัยแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังคงรวมไปถึงการบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลดีให้งานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ อยู่ในความรับผิดชอบมีคุณภาพ เรื่องของประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัย และกระบวนการในการ ดำเนินงาน โดยมีผลที่ได้รับเป็นตัว แสดงความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานนั้น ประสิทธิภาพอาจไม่สามารถ แสดงอยู่ในรูปแบบของตัวเลขได้ แต่สามารถแสดงในรูปแบบของต้นทุนการปฏิบัติงาน ทันทต่อการตัดสินใจ ความถูกต้อง และคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับอีกหลายปัจจัย เช่น ความกดดัน ความร่วมมือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ประสิทธิภาพในการทำงานอาจจะวัดค่าได้จากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานหรือประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ โดยการ กำหนดตัวชี้วัดสามารถ แบ่งได้เป็นหลายระดับ ตั้งแต่ตัวชี้วัดระดับองค์กร ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล โดยตัวชี้วัดระดับบุคคลจะหมายถึงสิ่งที่ใช้วัดผลการ ทำงานรายบุคคล ตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบหรือตามตำแหน่งงานที่ได้รับว่ามีประสิทธิภาพมากเพียงใด โดยที่ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ ต้นทุนในการดำเนินงาน ระยะเวลาที่ให้บริการ และคุณภาพของการบริการ (ภูยีน วงศ์หงษ์, 2550, หน้า 13-16)

ปัจจัยที่มีผลที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็เกิดขึ้นจากหลายสิ่งประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน วิธีดำเนินงาน การบริการงาน หรือ แรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์กรที่มี กระบวนการบริหารงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารที่ต้องการเพิ่มปัจจัยที่ดีแก่การปฏิบัติงานของบุคคลใน องค์กร และเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานว่าควรปฏิบัติงานในลักษณะใด โดยจะเน้นสิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควร ปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติเองด้วย ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถขององค์กรในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้งานที่ ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (นางสมจิตร สุวรักษ์, 2554, หน้า 6-14)ในอดีตภาพของนักบัญชีคือบุคคลที่ไม่ค่อยมีสมาคมกับใคร และไม่มียุทธศาสตร์สัมพันธ กับใครมากนัก เพราะใน การทำงานทั้งวันเคร่งเครียดกับการเดบิต เครดิตตัวเลข บางครั้งใช้เวลาทั้งวันเพื่อจะค้นหาตัวเลขที่ขาดหายไปจากบัญชี เพื่อให้ปิดงบลงตัว แต่ในปัจจุบันเมื่อรูปแบบของการทำบัญชีได้เปลี่ยนไปสู่การบัญชีเพื่อการจัดการ จึงส่งผล ให้นักบัญชีมีพัฒนาการไปไกลจากจุดเดิมเป็นอย่างมาก บทบาทของนักบัญชียุคใหม่เปลี่ยนไปจากเดิม

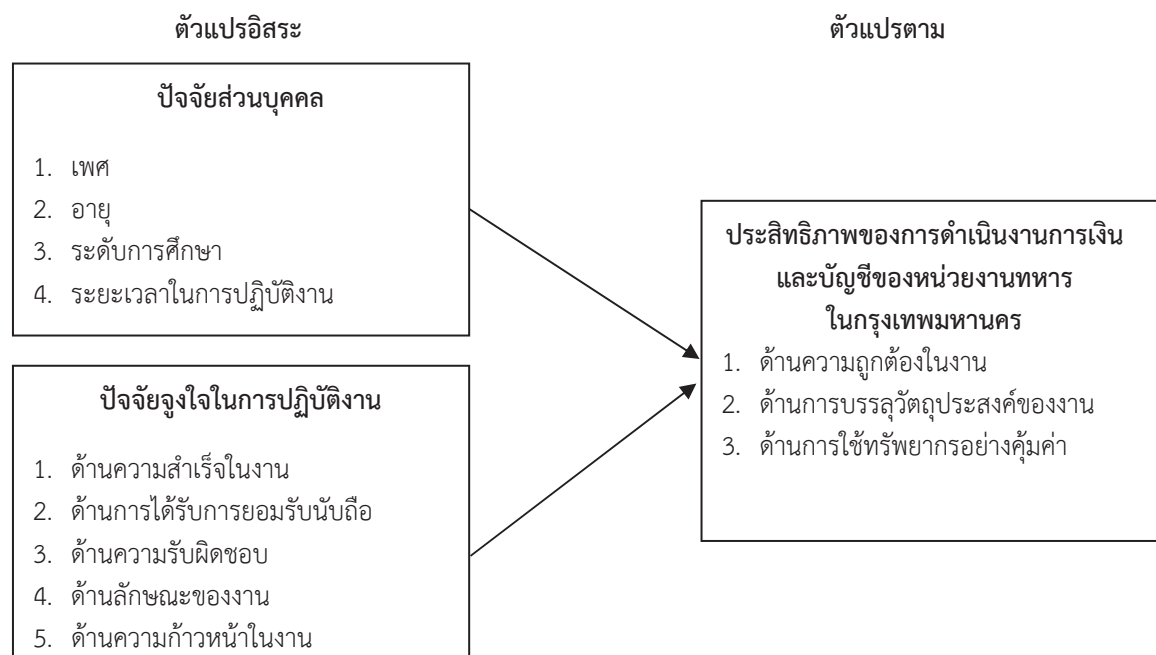
โดยที่จะใช้ เวลาส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำรายงานแต่ด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ที่เข้ามามีส่วนสำคัญ ในการ ทำงานของนักบัญชีจึงส่งผลให้บทบาทของนักบัญชีไม่เพียงแต่จะเป็นผู้จัดทำรายงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวม ไปถึงการคำนวณวางแผนและวิเคราะห์อีกด้วย จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีถือเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัย ความรู้ความสามารถเฉพาะทางการศึกษามา โดยตรง และยังต้องอาศัยประสบการณ์โดยตรงจากการทำงาน จนมี ประสบการณ์มากเพียงพอ อีกทั้งยังต้องมีความ รับผิดชอบในงานที่ตัวเองทำ เพราะข้อมูลทางการเงินและบัญชีนั้น เป็นข้อมูลที่ผู้บริหารนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วย ซึ่งหากข้อมูลผิดพลาด หรือไม่ทันต่อการตัดสินใจ อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ (กนกมณี หอมแก้ว,2557)

หน่วยทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรุงเทพมหานคร เป็นการดำเนินงานทางการเงินและบัญชีทหารบก รับผิดชอบ ในภารกิจทางการเงินสนับสนุนส่วนราชการและหน่วยต่างๆโดยจัดเจ้าหน้าที่การเงินไปประจำยังหน่วยงานต่างๆ ของกองทัพบก ซึ่งหน่วยงานทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ นี้ได้มีการพัฒนา โดยตลอด มีการปรับปรุงส่วนราชการภารกิจและการ จัดรวมทั้งสิ้น 14 ครั้ง ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2481 เป็นต้นมา การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงครั้งสุดท้ายเมื่อ 19 ตุลาคม 2532 ในปัจจุบันมีภารกิจ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิก รั บ จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชีเงินของกองทัพบก ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ดำเนินการเบิก รั บ จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชีเงินของกองทัพบก ให้เป็นไป ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ (กรมการเงินทหารบก,2559)จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาถึง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนส่งเสริมให้การทำงานของหน่วยทหารที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล หรือใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และ เลือกที่จะศึกษาในกลุ่มที่เป็นข้าราชการทหาร ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในกรุงเทพมหานคร ในการตอบสนอง นโยบายของกองทัพ ในการขับเคลื่อนองค์กร และปฏิบัติงานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่มีคำถามแบบปลายปิดเป็นเครื่องมือวิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือหัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีของทุกหน่วยทหารที่มีอัตราการจัดฝ่ายการเงินในกรุงเทพมหานคร แจกแบบสอบถามจำนวน 124 ชุด และเก็บแบบสอบถามได้ 124 ชุด ตามจำนวนสำมะโนประชากรที่นำมาวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

แบบสอบถาม 1 ชุดมี 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมาตรวจวัดประเภทนามบัญญัติและเรียงลำดับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีวัดตามมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหาร ใช้วิธีวัดตามมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยทำการทดสอบความเชื่อมั่นจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของ (Cronbach's Alpha) ในตอน 2 และ 3 และเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้ (One-way ANOVA) และ (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพล

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภค

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 80.6 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 19.4 มีอายุ 31 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.0

### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า หัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านความสำเร็จ รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานรองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

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

จากตารางที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลารองลงมาคือมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนดและสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามลำดับ

ด้านการได้รับยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุดคือ คือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชารองลงมาคือมีผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ อย่างไม่อคติรองลงมาคือ ได้รับการยอมรับจากการผู้บังคับบัญชาเสมอว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ทำมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน รองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของตนและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน รองลงมาคือ มีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ

**ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร**

พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน รองลงมาคือด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและด้านความถูกต้องในงานตามลำดับดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การเงินและบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
			ประสิทธิภาพ	อันดับ
ด้านความถูกต้องในงาน	3.85	.44	มาก	3
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.96	.60	มาก	1
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.91	.48	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 ด้านความถูกต้องในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสมรองลงมาคือการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการตรวจสอบ ตามลำดับ

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือผลของการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานการเงินและบัญชีรองลงมาคือ ผลการดำเนินงานเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติและผลของการดำเนินงานทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานทหาร ตามลำดับ

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ คือคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนดรองลงมาคือ บุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ในระดับที่กำหนด และมีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ตามลำดับ

**ผลการทดสอบสมมติฐาน**

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านจิตใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากงานวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะหัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีในหน่วยที่ตั้งกรุงเทพมหานครตระหนักในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลา มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด และสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory, 1996) ว่า ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จโดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นจะกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหา ความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นด้วย

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญกับตนเองเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สงครามชัย (2546) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 12 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชี จำนวน 86 คน พบว่าความคาดหวังในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะมีความพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่ทำมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน เพราะผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานสอดคล้องกับ เกตุสิณี ดวงประสาธ (2552) ได้ทำการวิจัยการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลัง ของเทศบาลตำบลใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีการบริหารงานคลังของเทศบาลตำบล พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านหลักคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม และระดับความพึงพอใจที่ต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกันเพื่อให้งานสำเร็จมีความมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959 : 113 - 119) ว่าการที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น ลักษณะของงานเป็นส่วนสำคัญ เพราะงานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่ ทำให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เพราะมีระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานที่มีความยุติธรรมสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg Mausner & Snyderman (1959) ว่าการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงใน สถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม และผลประโยชน์โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะมีการข้อเสนอแนะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ดูแลหรือคณะกรรมการตรวจสอบสอดคล้องกับหลักการของพรทิพย์เย็นจะบก และกมลรัฐอิน ทรทัศน์ (2554) ซึ่งกล่าวว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้คือ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี ในการทำงานนั้น เราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ชยัน และชวนช่วยแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็น ที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การ ปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบเคารพกติกา มารยาทจะช่วยให้อำนาจ

ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Harrington Emerson (1995) ที่ เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการงานให้มี ประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง และมีการกล่าวขานกันมากหลัก 12 ประการมีดังนี้ เซอร์โต (Certo, 2000 : 9) 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความ น่าจะเป็นไป ได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการ ลงทะเบียน ไว้เป็นหลักฐาน 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานเสร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การ ดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนด มาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้สอนงานได้ 12) ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

ด้านความถูกต้องในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ หน่วยงานได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ทันทต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ ตรวจสอบภายในโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และมีความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Hardy and Deppe (2012) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผู้สอบบัญชีควรใช้พิจารณาในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา โดยได้กล่าวถึง เทคนิคในการให้บริการ (Technical Competence) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้สอบบัญชีควรพิจารณา ในการ รับงาน โดยผู้สอบบัญชีควรมีความเชี่ยวชาญในธุรกิจที่ตรวจสอบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้สอบบัญชีควรมี ความเชี่ยวชาญในทักษะอื่นที่จำเป็นสำหรับการตรวจสอบ

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ ผลของการดำเนินงานเป็นไปตาม มาตรฐานการเงินและบัญชีเกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติและผลของการดำเนินงานทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่าย ของหน่วยงานทหาร

ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มีการ กำหนดหน้าที่ไว้ชัดเจนและปฏิบัติงานตามที่กำหนดบุคลากรยอมรับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดว่าจะต้องปฏิบัติได้ ในระดับที่กำหนด และมีแผนการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรในการฝึกฝนทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเฉพาะด้านได้ สอดคล้องกับ วาสนา อินทร์ชัย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่าย บัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยส่วนของกิจการ ไม่ใช่ปัจจัย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมเอส ไอ แอล สระบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในกิจการ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง องค์กร ด้านระบบบัญชี และด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้านจิตใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับ มาโนชชุกฤษณ์ และคณะ (2550) กล่าวว่าปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพ ทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์และขนาดขององค์กร นอกจากนั้นแล้วประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของงาน การเงินยังมีความแตกต่างกันตามแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากหน่วยงานทหารต้องการให้งานการเงินและ บัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องเพิ่มแรงจูงใจใน การทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การ มอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี การให้รางวัลพิเศษ แก่บุคลากร ที่มีความทุ่มเท เสียสละ การเลื่อนตำแหน่งและให้สวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการกระตุ้นให้มี การ ทำงานเป็น ทีม ผลการศึกษายังสอดคล้องกับหลักการของ David I. McClelland (1996) ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะ ของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูง ไว้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อ ความสำเร็จจากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงาน ที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความ รับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพันเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคล อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบ สถานการณ์การ ร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และ 3) ความต้องการอำนาจเป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือ ผู้อื่นบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหา

วิธีทางเพื่อทำให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และ จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความถูกต้อง การบรรลุวัตถุประสงค์ และทรัพยากรที่คุ้มค่า เพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวและมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. ควรมีการศึกษาระบบการเงินและบัญชีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในหน่วยงานทหารเพื่อให้การดำเนินงานของงานการเงินและบัญชีมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการลดภาระของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มความเร็ว และความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ควรให้ความใส่ใจดูแลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการนำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งอาจจะดำเนินการศึกษาในลักษณะของการประชุมแบบมีส่วนร่วม (Focus group) ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในหน่วยงานการเงินและบัญชีที่มีความ คล้ายคลึงกับหน่วยงานทหาร ทั้งหน่วยงานรัฐและหน่วยงานของเอกชน เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกมณี หอมแก้ว. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กรมการเงินทหารบก. (2559). ข้อมูลด้านวิชาการการเงินทหารบก. ค้นจาก <http://findept.rta.mi.th/indexnew.html>
- เกตุสิณี ดวงประสาท. (2552). ปัญหาอุปสรรคและความพึงพอใจ การบริหารงานคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์วาสุกรี.
- กมลรัฐอิน ทรรศน์.(2554). ประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุระหว่างผู้ร่วมงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.
- ชลนิศา พรหมเผือก. (2554). การกำหนดสมรรถนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์นวัตกรรม และการจัดการความรู้. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการความรู้วิทยาลัย ศิลปะสื่อและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภูายิน วงศ์หงษ์. (2550). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา สงครามชัย. (2546). ความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา อินทร์ชัย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อการจัดการของผู้จัดการ ฝ่ายบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรม เอส ไอ แอล สระบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมจิตร สุวรัชย์. (2554). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง. ปรินญาศึกษาศาตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Certo. (2000). **Modern management**. New Jersey: Prentice Hall.

Emerson, H. (1995). **The Twelve Principles of Efficiency**. New York: The Engineering Magazine.

Hardy and Deppe (2012). **Client Acceptance: What to Look for and Why**. CPA Journal. Vol.62, No.5:20-27.

Herzberg, F, Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement** (pp. 90-95). New York: Wiley & Son

McClelland, D. C. (1996). **Motivation Economic Achievement**. New York: Free Press.