



วารสารการบริหารนิติบุคคล JOURNAL และนวัตกรรมท้องถิ่น OF LEGAL ENTITY MANAGEMENT AND LOCAL INNOVATION

VOLUME 8 ISSUE 12 DECEMBER 2022
ISSN 2697-6161

ปีที่ 8 ฉบับที่ 12 ประจำเดือนธันวาคม 2565



วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ 2
วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Citation Index (TCI)
และอยู่ในฐานข้อมูล TCI เป็นระยะเวลา 5 ปี คือในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2563 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567

วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น

Journal of Legal Entity Management and Local Innovation

กำหนดการเผยแพร่

วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น เดิมชื่อ "วารสารเสถภูมิวิชาการ" เป็นวารสารสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ผู้สนใจทั่วไปและแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นผลงานในเชิงบูรณาการหลักการบริหารจัดการนิติบุคคล รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา พัฒนาสังคม การศึกษา และสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์ที่เชื่อมโยงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกให้กับปัญหาที่อยู่ในความสนใจของสังคม โดยมีรูปแบบการตีพิมพ์ฉบับพิมพ์ ISSN (Print): 2630-0842 ตั้งแต่ปีที่ 1 ฉบับที่ 1: 2558 และได้เริ่มจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ISSN (Online): 2673-0928 ตั้งแต่ปีที่ 5 ฉบับที่ 1: 2562 เป็นต้นไป วารสารเสถภูมิวิชาการ แจ้งเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น "วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น" ISSN: 2697-616 มีกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับปกติ (Regular Issues) ปีละ 12 ฉบับ ตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นไป

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

กองบรรณาธิการ

รศ.ดร.สมาน งามสนิท	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณานุกา	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ผศ.ดร.สุพงษ์ แสงเรณู	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร.สุวัฒน์ อินทรประไพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เลขานุการ: นายสมยศ พันโคคา ศิลปกรรม: นายสุรัช บัญพิทักษ์, นายคมสัน จันทร์แจ้ง
พิสูจน์อักษร: นายวิชัย ชัยบำรุง, นายไพศาล วิเศษชาติ, นางสาวณิชาภัทร เกิดฤทธิ์

วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น

เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์

99/173 ม. 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทรศัพท์ : 08-4147-6164 e-mail: selaphum.academic@gmail.com

จัดพิมพ์โดย: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 854

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review)

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ธงชัย สิงอุดม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.กัญญามน กาญจนาวีกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.ดร.ธงชัย สิงอุดม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.อัฉรยา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.อภิรักษ์ จันตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
รศ.ดร.ศิวะ ศรีโศภางกุล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.พิเชฐ ทังโต	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ศักรินทร์ วรวิวัฒนะปริญญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.วาสิตา เกิดผล ประสบศักดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผศ.ดร.วิษุกร นาครชน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผศ.ดร.ไพศาล เครือแสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.ดร.นงลักษณ์ ใจฉลาด	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.วรรณธร วรวิรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.สุภาพ ผู้รุ่งเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผศ.ดร.สามารถ บุญรัตน์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.นพดล ดีไทยสงค์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.ธิดา หนัมนี่	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.เสกสรร สนวนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผศ.ดร.สุวัฒน์ อินทรประไพ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร.ประทีป พิษทองกลาง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผศ.ดร.ธีรภัทร กิจจารักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review) (ต่อ)

ผศ.ดร.ฐิติวรดา พลเยี่ยม

ผศ.ดร.ญาณัญญา ศิริภัทร์ธาดา

ผศ.ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์

ผศ.ดร.ฐิติพร อุ่นใจ

ผศ.ดร.กมลวิช ลอยมา

ผศ.ดร.สยาม ราชวัตร

ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์

ผศ.ดร.เอกอนงค์ ศรีสำอางค์

ผศ.ดร.สุภาชัย ตริทศ

ผศ.ดร.บงกช นิมิตระกูล

ผศ.ดร.อาจารย์ ประจวบเหมาะ

ผศ.ดร.สุรสิทธิ์ อุดมธนวังค์

ผศ.ดร.ปรธูมาศ พลธิษฐ์ภาคกุล

ผศ.ดร.นพพร บัวอินทร์

ผศ.ดร.ดุจฤดี คงสุวรรณ

ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.ไชยะ เทพา

ผศ.ว่าที่ร้อยตรีพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์

ผศ.มานิตย์ อรรคชาติ

ผศ.ดร.จักรวาล สุขไมตรี

อ.ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร

อ.ดร.ทศพร มะหะหมัด

อ.ดร.เพ็ญพิมพ์ พวงสุวรรณ

อ.ดร.มัลลย์ วงศ์ฤทัยวัฒนา

อ.ดร.กรกต ชำบัณฑิต

อ.ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี

อ.ดร.อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด

อ.ดร.สาลินี ชัยวัฒนพร

อ.ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์

อ.ดร.ผกามาศ ชัยรัตน์

Dr.Kajornatthapol Pongwirittthon

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

มหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิทยาลัยนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยพะเยา

IQRA Business School

University of Geomatika, Malaysia

สารบัญ (Content)

	หน้า
ปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวความคิดของ COSO - ERM ที่มีต่อการประเมินความเสี่ยงของการตรวจสอบภายในของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.....	228
<i>ชานนท์ บวรโชติสกุล, พรณทิพย์ อย่างกลั่น</i>	
รูปแบบหลักสูตรเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาตามหลักไตรสิกขาของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.....	243
<i>มานิตย์ อรรถชาติ, เสฐียร ทั้งทองมะดัน, ยุทธนา อธิจิตโต</i>	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก.....	256
<i>ญาณิศา สมัครงการ, เบญจพร โมกชะเวส</i>	
ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุบลราชธานี จำกัด.....	269
<i>สรัญญา ณิชานฐมณ, จิตติพร อุ่นใจ, ประนอม คำผา</i>	
การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเรื่อง ทานสาสดตามุหำหมัดในศาสนาอิสลาม กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอิสลามศึกษา อำเภอมะสออด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.....	283
<i>อรุณี สาลี</i>	
อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6.....	296
<i>อินทรา พหลสิทธิวงศ์, จีรพงษ์ จันทรงาม</i>	
ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการจัดเก็บค่าธรรมเนียมรถเข้า-ออก ด่านศุลกากรช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี.....	310
<i>พจน์ ยงสกุลโรจน์</i>	
พฤติกรรมกรรมการจัดการทางการเงินและแนวทางการดำรงชีวิตที่ส่งผลต่อความสามารถในการวางแผนการเงินส่วนบุคคลของคน Gen X ในกรุงเทพมหานคร.....	319
<i>ศักรินทร์ สุวรรณแผ่นผา, พิศมัย จารุจิตติพันธ์, วิยะดา วรานนท์วนิช</i>	

อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาล
ยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6

The Influence of knowledge in the accounting profession
and Motivation which effect on the financial worker performance
of the under the administive office of the Court of Justice region 5
and region 6

อินทรา พหลสิทธิวงศ์¹ จีรพงษ์ จันทรงาม²
Intra Paholsittiwong, Jirapong Channgam

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=3.89$) รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x}=3.76$) และด้านการบัญชี ($\bar{x}=3.49$) ตามลำดับ 2) อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}=4.18$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=4.07$) ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=3.99$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{x}=3.91$) และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ($\bar{x}=3.69$) ตามลำดับ เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานมี

Received: 2022-06-20 Revised: 2022-07-26 Accepted: 2022-08-01

¹ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน

Master of Accounting Program School of Accounting, Sripatum University Bangkok.

Corresponding Author e-mail: pincadms@gmail.com

² คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ชลบุรี School of Accounting, Sripatum University Chonburi.

e-mail: jirapong.ch@chonburi.spu.ac.th

ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
ประจำภาค 5 และภาค 6 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): ความรู้ในวิชาชีพบัญชี; แรงจูงใจในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research aims to study the influence of knowledge in the accounting profession and to study work motivation affecting the performance of financial practitioners. Under the Office of the Court of Justice Region 5 and Region 6, the population used in this research was financial worker 120 people under the Office of the Court of Justice in Region 5 and Region 6 using questionnaires as a tool to collect data and analyze data by using frequency, percentage, mean, standard deviation. and test the hypothesis by using multiple regression analysis. The results of the research were as follows: 1) The influence on knowledge in the accounting profession of financial practitioners Overall, it was at a high level ($\bar{x}=3.71$). Considering each aspect, it was found that law, regulation, and regulation had the highest average ($\bar{x}=3.89$), followed by information technology ($\bar{x}=3.76$) and accounting ($\bar{x}=3.49$) respectively, 2) Influence on financial practitioners' work motivation Overall, it was at a high level ($\bar{x}=3.97$). The job achievement was the highest average ($\bar{x}=4.18$), followed by the job description ($\bar{x}=4.07$), the respected aspect ($\bar{x}=3.99$), the job advancement ($\bar{x}=3.91$) and Salary Compensation/special compensation/additional compensation for positions with special circumstances ($\bar{x}=3.69$), respectively. When hypothesis testing, it was found that accounting knowledge and work motivation affect the working efficiency of financial practitioners. under the Office of the Court of Justice Region 5 and Region 6 at the level of significance 0.05

Keywords: Knowledge in the accounting profession; motivation to work; work efficiency

บทนำ (Introduction)

การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังภาครัฐให้มีประสิทธิภาพซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชี การศึกษา วิเคราะห์ติดตามประเมินผล ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ส่วนราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด (มาตรฐานตำแหน่ง สำนัก ก.พ. 2551) เพราะฉะนั้น

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีส่วนราชการ นอกจากจะต้องมีทักษะ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานเฉพาะด้านแล้ว ยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบด้วย แต่จากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้ระบบการดำเนินงานของประเทศไทยได้รับผลกระทบทั้งภาคเอกชนและภาครัฐต่างประสบปัญหา จากผลกระทบขององค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การวางแผนและวิธีการในการดำเนินงาน (สมบัติ กุสุมาวสี, 2547) ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีการแข่งขันที่สูงขึ้นในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (รวมศิริ ณะโพธิ์, 2550)

สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำศาลยุติธรรมทุกแห่งให้เพียงพอที่จะรับผิดชอบงานธุรการ งานช่วยค้นคว้าทางวิชาการแก่ผู้พิพากษา รวมตลอดทั้งการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ และงานอื่นใดตามที่ศาลยุติธรรมมอบหมาย (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543) เพื่อให้การทำงานถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วประเทศ ดังนั้น เจ้าหน้าที่การเงินจะปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของหน่วยงาน เช่น การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่ายเงิน ลงบัญชี ทำรายงานการบัญชี รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณรายรับ รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง โต้ตอบ ด้านงบประมาณ พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด และหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ศย 015/ว1226 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง แผนบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม ปีงบประมาณ 2565 ได้กำหนดประเด็นความเสี่ยงในระดับองค์กร ด้านระบบงบประมาณ การเงิน การบัญชีและการพัสดุ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อสามารถลดโอกาสที่จะทำให้เกิดความเสียหายรวมถึงทำให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ (แผนบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม ปีงบประมาณ 2565)

จากประเด็นความเสี่ยงที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด การจัดการเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสำนักงานศาลยุติธรรม จึงจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินเป็นปัจจัยหลักในการป้องกันความเสี่ยง เพื่อลดผลกระทบจากความเสี่ยง และจะช่วยผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานยุติธรรมในภาค 5 (จังหวัดในภาคเหนือ) จำนวน 27 ศาล และศาลในภาค 6 (จังหวัดในภาคเหนือตอนบน) จำนวน 26 ศาล รวม 53 ศาล ซึ่งประกอบด้วย ศาลแขวง ศาลจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัว และศาลประจำภาค จำนวน 155 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ทั้งหมด 112 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน จึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ 120 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 7 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. รายได้ต่อเดือน 7. อายุราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการบัญชี 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3. ด้านได้รับการยอมรับนับถือ 4. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ 5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน 4. ด้านค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ผลของระดับความคิดเห็นจะใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) เป็นการวัดแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) ของลิเคิร์ต (Likert's scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ความคิดเห็นมากที่สุด ระดับ 5 คะแนนไปจนถึงความคิดเห็นน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 และแปลผลโดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนในการแปลผลโดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ระดับมากที่สุด 3.41 – 4.20 ระดับมาก 2.61 – 3.40 ระดับปานกลาง 1.81 – 2.60 ระดับน้อย และ 1.00 – 1.80 ระดับน้อยที่สุด โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบค่าเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้มามีค่าเท่ากับ 1.00 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดผ่านช่องทาง Line เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเข้าถึงช่องทางนี้ได้สะดวก และนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics analysis) โดยใช้ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอิสระคือ ด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี และด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 120 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีอายุราชการ 1 – 5 ปี

สรุปตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี ด้านแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6

ด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี	$\bar{x}$	S.D	ระดับความเห็น	อันดับ
1. ด้านการบัญชี	3.49	0.48	มาก	3
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.76	0.55	มาก	2
3. ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ	3.89	0.52	มาก	1
รวม	3.71	0.52	มาก	

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในการวิชาชีพบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุดคือ ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ

(ค่าเฉลี่ย 3.89) รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และด้านการบัญชี โดยมีระดับความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.49) ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความเห็น	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.18	0.44	มาก	1
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.54	มาก	2
3. ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.58	มาก	3
4. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงิน เพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	3.69	0.76	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	3.91	0.66	มาก	4
รวม	3.97	0.60	มาก	

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.97) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความเห็น	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.39	0.44	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณของงาน	4.19	0.49	มาก	4
3. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	4.21	0.42	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.24	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.26	0.47	มากที่สุด	

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.26) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุดคือ ด้านคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 4.24) ด้านเวลาที่ใช้ในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และปริมาณของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 : อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านการบัญชี	0.153	1.315	0.191
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-0.183	-1.571	0.119
ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ	0.311	3.002	0.003*

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2=0.109$, $F=4.718$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.109 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านคุณภาพของงานได้ร้อยละ 10.90 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 : อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณของงาน

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านการบัญชี	0.115	0.974	0.332
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	-0.067	-0.562	0.575
ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ	0.237	2.246	0.027*

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2= 0.075$, $F=3.133$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.075 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านปริมาณของงานได้ร้อยละ 7.50 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 : อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านการบัญชี	-0.036	-0.328	0.743
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.201	1.825	0.071
ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ	0.345	3.538	0.001*

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2= 0.396$, $F=10.074$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.396 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านเวลาที่ใช้ในงานได้ร้อยละ 7.50 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 : อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านการบัญชี	-0.031	-0.267	0.790
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.039	0.329	0.743
ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ	0.292	2.789	0.006*

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2= 0.088$, $F=3.744$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.088 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 8.80 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 : อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	0.399	4.974	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-0.048	-0.549	0.584
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	0.381	3.986	0.000*
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม			
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	0.009	0.092	0.927
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	0.022	0.205	0.838

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2= 0.427$, $F=16.998$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.427 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านคุณภาพของงานได้ร้อยละ 42.70 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านความสำเร็จของงานและด้านได้รับการยอมรับนับถือได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 : อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณของงาน

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	0.285	3.613	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.279	3.230	0.002*

ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	0.237	2.528	0.013*
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม			
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	0.063	0.656	0.513
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	0.012	0.117	0.907

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2=0.447$, $F=18.439$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.447 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านปริมาณของงานได้ร้อยละ 44.70 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านได้รับการยอมรับนับถือได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 7 : อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	0.442	5.772	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.175	2.078	0.040*
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	0.324	3.548	0.001*
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม			
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	0.324	-3.436	0.001*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	0.003	0.030	0.976

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2=0.476$, $F=20.728$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.476 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านเวลาที่ใช้ในงานได้ร้อยละ 44.70 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านได้รับการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 8 : อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปร	beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	0.471	6.121	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.087	1.028	0.306

ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	0.215	2.347	0.021*
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่ม			
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	-0.098	-1.037	0.302
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	0.149	1.427	0.156

หมายเหตุ : $n=120$, $R^2= 0.472$, $F=20.401$, $Sig=0.000$ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ระดับการเปิดเผยข้อมูล (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.0.472 แสดงว่าอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 47.20 แสดงว่าลักษณะข้อมูลของด้านความสำเร็จของงาน และด้านได้รับการยอมรับนับถือได้รับการสนับสนุนทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยอิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ได้แก่ ด้านการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินมีความรู้เกี่ยวกับระบบการเงินบัญชี งบประมาณ การจัดทำ สอบทานรายงานทางการเงิน มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบรวมถึงคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมระบบบัญชีศาลยุติธรรม โปรแกรม GFMIS สามารถใช้งานระบบสารสนเทศในการทำบัญชีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วพร้อมทั้งลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณ เสาวลักษณ์ กิมสร้าง (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จะทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย โดยการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ทั่วไป ปัจจัยด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และการจัดการทั่วไป ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านการบัญชี โดยปัจจัยด้านความรู้ทั่วไปมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี รองลงมาคือปัจจัยด้านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และการจัดการทั่วไป ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและปัจจัยด้านการบัญชี

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านได้รับการยอมรับ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และด้านความก้าวหน้ามีหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินมีความพอใจในความสำเร็จของงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นตามกรอบเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับนับถือ การยอมรับนี้อาจเป็นลักษณะการพูดชมเชย หรือแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น มอบหมายงานที่สำคัญ เข้าร่วมประชุมงานที่สำคัญ รวมถึงสำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยการมอบทุนการศึกษา สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม รวมทั้งได้รับความเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ทางราชการและบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) อิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัท และการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยโทหญิง ภัสนธิ นุ่มประเสริฐ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยปัจจัยด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี เป็นเพราะหัวหน้านายทหารการเงินและนายทหารบัญชีตระหนักในความรับผิดชอบต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายตลอดเวลาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด และสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง รองลงมาคือด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพร พฤษะศรี (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินจำเป็นต้องพัฒนาและเรียนรู้เพื่อให้ตนสามารถดำรงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ 2. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ การบรรลุวัตถุประสงค์ และใช้ทรัพยากรคุ้มค่าเพื่อให้เจ้าหน้าที่การเงินมีความตื่นตัวและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการกระบวนการปฏิบัติงานด้านบัญชี เพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น 2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เพื่อนำเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชี 3. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินในแต่ละด้านเพื่อให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2543). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2564, จาก: <https://www.coj.go.th>
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). แผนบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม ปีงบประมาณ 2565. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2564, จาก: <https://www.coj.go.th>
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2551). มาตรฐานตำแหน่งสำนัก ก.พ. 2551. สืบค้น 25 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th>
- เสาวลักษณ์ กิมสร้าง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- ภัสสนที นุ่มประเสริฐ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- ประภาพร พงกษะศรี (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีประทุม.
- รวมศิริ เมนะโพธิ (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีศึกษา*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช้าง.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2547). *บริหารมนุษย์ไปเพื่ออะไร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาศาสตร์.