

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงาน
ภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

**Factors affecting the work performance of financial and accounting officers in
government agencies in Bangkok**

พัชรนรินทร์ จอมพงษ์สกุล

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Patchnarin jompongsagul

Email:phachrnrinthr@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยทักษะการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 407 คน โดยใช้หลักการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบ 5 ส่วน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านประสพการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ทักษะปฏิบัติงาน, ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพ

ABSTRACT

The objectives of this study are to: (1) examine the work performance of financial and accounting officers in government agencies in Bangkok; (2) analyze the work performance of financial and accounting officers in government agencies in Bangkok based on personal factors; and (3) investigate the factors of work skills, motivation, and external factors that affect the work performance of financial and accounting officers in government agencies in Bangkok. The sample for this study consists of 407 financial and accounting officers in government agencies in Bangkok, determined using Taro Yamane's formula. Convenience sampling was employed to select the participants. The research tool used was a questionnaire created by the researcher.

The study results indicate that financial and accounting officers in government agencies in Bangkok, include work experience, knowledge and understanding of the job, recognition and respect, relationships with colleagues, job security, and laws, regulations, and operational guidelines. These factors significantly influence the work performance of financial and accounting officers in government agencies in Bangkok at the 0.05 level.

Keywords : Operational skills, Motivation Factors and Efficiency

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม ภายนอกและภายในสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิถีชีวิตของ บุคคลากรในหน่วยงาน ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชนล้วนจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถเติบโตต่อไป วิธีที่หน่วยงานสามารถทำได้คือการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะหากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพในการทำงานและสามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในการสร้างสรรค์แล้ว หน่วยงานเหล่านั้น จะมีความเจริญก้าวหน้า สร้างความมั่นคง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ให้กับประเทศชาติและหน่วยงาน แต่ถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากร บุคคลที่มีคุณภาพหรือไม่สามารถสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงานแล้ว ก็จะทำให้ หน่วยงานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายใน องค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ จึงต้องมีการศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การดำเนินงาน ตลอดจนการสร้าง ความรักดีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน ด้วยการสื่อสารทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (วิลาสิณี ใจพ่องใส, 2565, อ้างถึงใน สุดารัตน์ สะ โคอยู่และแสงจิตต์ไต้แสง, 2565)

ประกอบกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ เป็นงานที่มี ลักษณะการปฏิบัติงานค่อนข้างยากและเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการพัฒนา บริหารจัดการ ด้านการเงินการคลังภาครัฐให้มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี ของหน่วยงานราชการ เช่นการตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญการเบิกจ่าย จัดทำรายงานทางบัญชี การรวบรวม รายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี การ พิจารณาจัดสรรงบประมาณรายจ่ายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องปฏิบัติภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ส่วนราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉพาะด้านแล้ว ยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ ด้วย ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ ตาม กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีของหน่วยงานภาครัฐ มีประสิทธิภาพ เพราะหากไม่ปฏิบัติตามก็จะถือ ว่าเจ้าหน้าที่ได้ กระทำผิดวินัยของส่วนราชการได้ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กร

บรรจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้และนอกจาก กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐแล้วนั้น ปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังประกอบไปด้วยปัจจัยอื่นๆหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ หากเจ้าหน้าที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลงานมีประสิทธิภาพหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริขวัญ ผลวิจิตร,2562)

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพใน ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญหลักๆที่สามารถจูงใจให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ แต่หาก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือได้รับแรงจูงใจที่ไม่สอดคล้องตรงตาม ความต้องการ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงพฤติกรรมทางลบจะไม่มี ความตั้งใจ กระตือรือร้น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานไม่มีคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานจึง ต้องทราบวิธีสร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองความต้องการ (วิลาสิณี ใจฟองใส,2565,อ้างถึงใน นารัส จินเชื้อ, เกียรติบุญโย และตระกูลจิตวัฒนากร, 2565)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ทั้งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จและที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำหรับหรือตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของหน่วยงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงาน ภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- 2.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงาน ภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยทักษะการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด พบว่า มีเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ จำนวน 12,341 คน (ฐานข้อมูลสำนักงาน ก.พ. กำลังคนภาครัฐ 2565) ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 388 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือก โดยเลือกผู้ที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 388 คน แต่เก็บได้มากกว่าตัวอย่าง 19 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 407 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทักษะการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยภายนอก

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การทำวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน

พฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)

1. ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล
เพศ
อายุ
สถานภาพ
ระดับการศึกษา
ระดับตำแหน่ง
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยด้านทักษะการปฏิบัติงาน
ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน
ระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ความรู้ความเข้าใจในงาน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
การได้รับการยอมรับนับถือ
ความก้าวหน้าในอาชีพ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ค่าจ้างและผลตอบแทน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความมั่นคงในงาน

4. ปัจจัยภายนอก
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การ

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของ
หน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร**
ด้านปริมาณงาน
ด้านคุณภาพงาน
ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์
ด้านค่าใช้จ่าย

การทบทวนวรรณกรรม

Bernard (2006) ได้แบ่งทักษะเป็น 2 ประเภท

(1) ทักษะทางกลไกการสัมผัส (sensorimotor skill) เป็นทักษะเกี่ยวกับการใช้กลไกกล้ามเนื้อและข้อต่อเป็นการเคลื่อนไหวทางกลไกโดยอัตโนมัติ

(2) ทักษะทางกลไกการรับรู้ (perceptual motor skill) เป็นทักษะในระดับที่ซับซ้อนต้องอาศัยทั้งการรับรู้และการเคลื่อนไหวทางกลไก มักจะเป็นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และเกี่ยวข้องกับการจำและการคิด

Herzberg (1959) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ ทำให้มีการกระตุ้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพอใจ โดยจะเกิดแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปัจจัยแรงจูงใจมีดังนี้ ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรณมาชิราช (2525) ได้กล่าวว่า การบริหารงานการเงิน หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวกับการเงิน การนำส่ง และตรวจสอบการเงินทุกชนิดของส่วนราชการ ตามวิธีการที่กฎหมายระเบียบแบบแผนที่ทางราชการได้กำหนดไว้ และงานบัญชี หมายถึง การบันทึกรายการเงินในทะเบียนรายการบัญชีต่าง ๆ และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเก็บรักษา สมุดบัญชีทะเบียนเอกสารการเงิน

Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานที่ได้ต้องมีคุณภาพที่สูง มีความรวดเร็ว ไม่มีความผิดพลาดและมาตรฐานเป็นตามที่ต้องการ งานต้องมีคุณภาพและเป็นประโยชน์กับองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานนั้นจะต้องได้ตามที่หน่วยงานคาดหวัง องค์กรต้องจัดการเวลา ให้เหมาะสมกับจำนวนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วและทันเวลา

3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ดำเนินงานจะต้องอยู่ในความเหมาะสม และองค์กรต้องมีวิธีการที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้มีความสะดวก และงานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4) ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องใช้จ่ายอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับผลที่จะได้รับ และการจัดการทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและทำเงินได้มากที่สุด ซึ่งต้นทุนการผลิต หรือค่าใช้จ่าย ได้แก่ ทรัพยากร เงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ และสูญเสียน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1.ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยและการเก็บข้อมูล โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 407 ตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ทางผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล 2 แบบ ได้แก่

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา รวบรวมผลงานวิจัย บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ หนังสือพิมพ์ออนไลน์ นิตยสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานต่าง ๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.ขั้นตอนการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง (n) จำนวน 407 ตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด พบว่ามีเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ จำนวน 12,341 คน (ฐานข้อมูลสำนักงาน ก.พ. กำลังคนภาครัฐ 2565) ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 388 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือก โดยเลือกผู้ที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 388 คน แต่เก็บได้มากกว่าตัวอย่าง 19 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่าง 407 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ : ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นต้น (Try Out) จำนวน 30 ชุดแล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.921

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

3.2 ทำการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ใช้วิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter) เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญแล้วจึงนำตัวแปรที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสถิติทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 โดยมีอายุเฉลี่ยช่วง 28 – 43 ปี จำนวน 212 คน เป็นเจนอเรชันวาย คิดเป็น

ร้อยละ 52.1 มีสถานภาพสมรส จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

ตารางที่ 1 ตารางสรุปลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เรียงตามตัวแปร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	หญิง	365	89.7
อายุ	28 – 43 ปี	212	52.1
สถานภาพ	สมรส	208	51.1
ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาตรี	285	70.0
ระดับตำแหน่งงาน	ระดับประเภททั่วไป	220	54.1
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	11 – 15 ปี	120	29.5

2.การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ,

ด้านประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน, และด้านความรู้ความเข้าใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทุกตัวแปรมีทิศทางเดียวกันกับตัวแปรตาม สามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.208 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน}) + 0.207 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + 0.198 (\text{ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน}) + 0.193 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.122 (\text{ด้านประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน}) + 0.102 (\text{ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน})$$
 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.855 และซึ่งสมการมีความสามารถในการทำนายร้อยละ 73.1 ($R^2=0.731$) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.120

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
ค่าคงที่	0.138	0.120		1.149	0.251	107.430	0.000*
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.122	0.045	0.120	2.724	0.007*		
ด้านระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-0.017	0.045	-0.018	-0.382	0.703		
ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	0.102	0.046	0.105	2.201	0.028*		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.193	0.049	0.190	3.953	0.000*		
ด้านความก้าวหน้าในงาน	-0.054	0.042	-0.060	-1.287	0.199		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.207	0.043	0.222	4.825	0.000*		
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	-0.060	0.039	-0.065	-1.544	0.124		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.070	0.055	0.073	1.282	0.200		
ด้านความมั่นคงในงาน	0.208	0.044	0.224	4.741	0.000*		
ด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน	0.198	0.047	0.197	4.208	0.000*		

R = 0.855, R2 = 0.731, Adjust R Square = 0.724, SEE = 0.29322 *Sig < 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทักษะการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่ส่งผลมากที่สุดไปหาด้านที่ส่งผลน้อยที่สุด ดังนี้

(1) ด้านความมั่นคงในงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพงศ์ นาถนิตินาถ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมทุกด้าน สิ่งที่หน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานของรัฐในจังหวัดสมุทรปราการควรพิจารณาให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับเจ้าหน้าที่มากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านการพัฒนาความรู้, ด้านสิทธิประโยชน์และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสามอันดับแรก

(2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก การทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑพร ปิยะพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนักพระราชวัง พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้เจ้าหน้าที่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบร่วมกัน งานมีประสิทธิภาพและจะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(3) ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานมาก เมื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ส่วนราชการกำหนดอย่างเคร่งครัด เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นอกจากต้องมีทักษะ ประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉพาะด้านแล้ว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ มีประสิทธิภาพ เพราะหากไม่ปฏิบัติตามก็จะถือว่าเจ้าหน้าที่ได้กระทำผิดวินัยของส่วนราชการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า การต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานกำหนด

(4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

มาก เป็นเพราะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเจ้าหน้าที่รายนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของภัสชนที นุ่มประเสริฐ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือที่นายทหารการเงินและนายทหารบัญชีให้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเท่ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ อย่างไม่อคติ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาว่าท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรและเป็นมีส่วนช่วยในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

(5) ด้านประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมาก เมื่อเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐการความรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการ แต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษามูลค่าเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้ เร็วย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การบัญชีหน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

(6) ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหน่วยงานภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านความรู้ความเข้าใจในงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา มากแบบ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ มาเป็นอันดับแรก เนื่องจากว่าการทำงานเกี่ยวกับบัญชีนั้น ต้องมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับด้านการบัญชีก่อนที่จะลงมือปฏิบัติของจริงเป็นไม่ได้ว่านักบัญชีนั้นถ้าไม่มีความรอบคอบของการทำงานงานบัญชีตัวเลขของเลขบัญชีจะไม่มีความเที่ยงตรงต่อผลกระทบยอดเมื่อถึงระยะเวลาของสิ้นเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ ด้วย ความยุติธรรม โปร่งใสและมีความเหมาะสม นอกจากนี้ควรจัดให้มีการจัดอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ทั้งเชิงเนื้อหาและเชิงปฏิบัติการตามลักษณะงาน เพื่อเป็นการปรับความรู้ความ เข้าใจพื้นฐานให้แก่เจ้าหน้าที่และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ และ ผู้บังคับบัญชาสังกัดหน่วยงานนั้นๆ ความเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดง ศักยภาพและร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งหมดนี้ก็เพื่อเป็นการรักษาให้เจ้าหน้าที่มี แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไปในระยะยาว

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงาน ภาครัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และสามารถนำมา เปรียบเทียบกัน เพื่อให้เห็นมุมมองที่ชัดเจนมากขึ้น

3. การนำกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ ควรมีการประยุกต์หรือปรับเปลี่ยน หรือ เพิ่มตัวแปร ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และให้สอดคล้องกับปัญหาของ หน่วยงานมากขึ้น

4. ควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนา กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชุตินา มากแบน (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและ บัญชีของสำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี. (Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย ศรีปทุม).

คจพร ปิยะพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชี กองคลัง สำนัก พระราชวัง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.

นาซัส จีนเซื่อ, เกียรติ บุญยโพ และตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ. 5 (2): 107-117.

ภัสสมิ นุ่มประเสริฐ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2525). ความหมายของงานการเงิน. สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2567. จากเว็บไซต์: <https://erp.mju.ac.th/openFile.aspx?id=MTcyNzQ3&method=inline>

รัฐพงศ์ นานนิตินาคา. (2566). สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิลาลิณี ใจพ่องใส (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.

ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ในวิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ใต้แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. 24 (2): 1 – 10.

Bernard, J. (2006). Classical and Dynamic Morphology: Toward a Synthesis Through the Space of Forms. *Acta Biotheor.* 54 (4) : 277-293.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*, by Frederick Herzberg and others. 1959 New York, Wiley (1959)

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, ILL: Richard D. Irwin