



ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร
แผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์
ของ
พนพาสุก หลวงพะคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
กรกฎาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร
แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

วิทยานิพนธ์

ของ

พนพาสุก หลวงพะคุณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
กรกฎาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF FINANCIAL AND ACCOUNTING
PERFORMANCE OF THE PUBLIC HEALTH DEPARTMENT PERSONNEL,
SAVANNAKHET PROVINCE, LAO PEOPLE'S
DEMOCRATIC REPUBLIC

BY
PHONPHASOUK LUANGPAKOUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Art Degree in Public and Private Management
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร
แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ Phonphasouk Luangpakoun

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

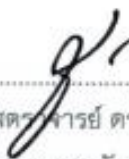
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี)	ประธานกรรมการสอบ และผู้ทรงคุณวุฒิ	 (รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วัฒนินท์)	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
 (ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ)	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม	 (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล)	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


.....
(ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วัฒนินท์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์ ประธานหลักสูตรการจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.นายแพทย์ เตียงคำ ป้องวงสา รองหัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและดร. นายแพทย์ สุกันทอน สิงพองเพ็ด ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ แขวงสะหวันนะเขตที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และบุคลากรแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนที่ไม่ได้กล่าวนามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนบรรลุเป้าหมายสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณดร.วีรศักดิ์ มุงคุณ นักวิชาการอิสระที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมาและคอยให้กำลังใจมาตลอดจึงทำให้ประสบความสำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบคุณนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอดจนสำเร็จคุณค่าของงานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บุรพาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่านและโดยเฉพาะกำลังใจจากครอบครัวที่คอยส่งเสริม สนับสนุนในด้านปัจจัยต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

พนพาสุก หลวงพะคุณ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ผู้วิจัย	พนพาสุก หลวงพะคุณ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วัฒนินท์ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา (1) ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต และ (3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต เป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยในการวิจัยเชิงปริมาณมีประชากร คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในสังกัดแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 300 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 172 คน และดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ ส่วนกลุ่มเป้าหมายการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารการเงินและบัญชีของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความเหมาะสมชนิดประมาณค่า 3 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ คะแนนรวม ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาของการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 33.7 และ (3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนเขต ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน มี 7
แนวทาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มี 6 แนวทาง และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
มี 8 แนวทาง โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน งานการเงินและบัญชี ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TITLE	Factors affecting the efficiency of financial and accounting performance of the Public Health Department personnel, Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic
AUTHOR	Phonphasouk Luangpakoun
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr.Chanin Vaseenonta Assoc. Prof. Dr.Jitti Kittilertpaisan
DEGREE	M.A. (Public and Private Management)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aims to study (1) the level of performance factors and efficiency of financial and accounting works of personnel in the Public Health Department, Savannakhet Province, (2) factors affecting financial and accounting performance efficiency of personnel in the Public Health Department, Savannakhet Province, and (3) guidelines for increasing efficiency of financial and accounting works of personnel in the Public Health Department, Savannakhet Province. This research was a combination of quantitative and qualitative research. In the quantitative research, the population was 300 financial and accounting personnel in the Public Health Department, Savannakhet Province, Lao People's Democratic Republic. The sample group was calculated by using Taro Yamane's formula, resulting 172 people, and stratified random sampling was performed. The target group for qualitative research was 5 financial accounting management experts from the Public Health Department, Savannakhet Province. The research tools were a 5-level rating questionnaire and a 3-level rating appropriateness assessment form. The statistics used for quantitative data analysis included total scores, frequencies, percentages, means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. Content analysis of qualitative research was also used.

The research results found that: (1) the overall performance factors were at a high level, and overall performance efficiency was at the highest level, (2)

factors significantly influencing performance at the .05 level were work responsibility, work environment, and work morale, which they could be used to predict performance efficiency by 33.7%, and (3) guidelines for improving the efficiency of financial and accounting performance of public health personnel in Savannakhet Province included seven approaches for work responsibility, six approaches for work environment, and eight approaches for work morale, with the most appropriate evaluation results for all aspects.

Keywords: performance efficiency, financial and accounting works, responsibility, work environment, morale

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี	21
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	24
แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน	27
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติงาน	29
แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	30
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	32
แนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบาย	33
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	35
แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ	38
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี	40
บริบทการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาาระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	67
ระยะเวลาที่ 2 ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	101
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	106
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	111
อภิปรายผลการวิจัย	116
ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก	133

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	134
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	147
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	150
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย	170
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ..	174
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	179
ภาคผนวก ช หนังสือตอบรับการตีพิมพ์และเผยแพร่บทความในวารสาร	181
ประวัติย่อของผู้วิจัย	184

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	68
2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	76
3 แสดงสมมติฐานในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของนโยบายการสร้าง ความเชื่อมั่นสาธารณะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	79
4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการทำงานการเงินและบัญชี และรายได้ต่อเดือน	87
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	88
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน	89
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบในงาน	90
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน	91
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	92
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านความเข้าใจในนโยบาย	94
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	95
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	96
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี	97
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	98
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน.....99 และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพของงาน	99
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปริมาณของงาน	99
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน	100
19 คาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	103

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	103
21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	105
22 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก สาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	107
23 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว	109
24 ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้เชี่ยวชาญ	179
25 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยรายข้อ	175
26 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยรายข้อ	177

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 โครงสร้างการบริหารแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณสุขประชาธิปไตยประชาชนลาว	45

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายหลังวิกฤตเศรษฐกิจการเงินในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อันเนื่องมาจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ส่งผลให้เงินทุนที่จะนำมาพัฒนา งานด้านสาธารณสุขซึ่งมีจำกัดอยู่แล้วยิ่งลดน้อยลง ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำใช้งบประมาณที่จำกัดเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ของภาครัฐในปี 2030 และหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage : UHC) ในแผนพัฒนาสุขภาพ 5 ปี ครั้งที่ 9 (2021 - 2025) เป็นความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ การปรับปรุงระบบบริหารจัดการการเงินภาครัฐและการเงิน สาธารณสุขให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เพราะงบประมาณ ภาครัฐเป็นรากฐานของความยั่งยืนของแหล่งเงินทุนเพื่อสร้างเงื่อนไขในการก้าวไปสู่การบรรลุ เป้าหมายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ระบบบริหารจัดการการเงินของรัฐจะเป็นนโยบาย กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายเป็นพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน งบประมาณ การดำเนินการ และการรายงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากระบบการจัดการทางการเงิน ของรัฐเข้มแข็งจะสร้างความมั่นใจในความสามารถการคาดการณ์รายได้และรายจ่าย การจัดสรร และการดำเนินการตามงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดช่องว่างที่ทำให้การไหลเวียนของ งบประมาณยืดเยื้อ รวบรวมแหล่งเงินทุนที่กระจัดกระจาย ใช้จ่ายไปในทิศทางเดียวกัน ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา เชื่อถือได้ และมีความโปร่งใส (กระทรวงสาธารณสุข สปป. ลาว, 2566) ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำนโยบายของชาติในการบริหารงบประมาณ ด้านสาธารณสุขไปปฏิบัติในระดับพื้นที่ คือ แผนกสาธารณสุขแขวงต่าง ๆ ซึ่งเป็นหนึ่งใน องค์ประกอบของการบริหารงานในระดับแขวง (Province) ในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ติดตาม และการตรวจสอบทางวิชาการของกระทรวง สาธารณสุข มีบทบาทในการบริหารจัดการกิจการสาธารณสุขด้านการสุขภาพและการส่งเสริม สุขภาพ การควบคุมโรคติดต่อ การรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพอาหารและยา ประกันสุขภาพ แห่งชาติ กำกับดูแลการก่อสร้างอาคารสถานที่ และการบำรุงรักษาบุคลากรในภาคส่วน

สาธารณสุขภายในระดับแขวง มีการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย สำนักงานบริหาร
 แขนงบุคลากรและการศึกษาด้านสาธารณสุข แขนงตรวจสอบ แขนงวางแผนและความร่วมมือ
 แขนงการเงิน แขนงอนามัยและการส่งเสริมสุขภาพ แขนงควบคุมโรคติดต่อ แขนงรักษาและการ
 ฟื้นฟูสมรรถภาพ แขนงอาหารและยา สำนักงานประกันสุขภาพ นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงาน
 วิชาการ ได้แก่ โรงพยาบาลจังหวัด วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาศูนย์การแพทย์และฟื้นฟู
 และโรงเรียนสาธารณสุข ภายใต้การบริหารของแผนกสาธารณสุขแขวง (กระทรวงสาธารณสุข
 สปป. ลาว, 2562) โดยแผนกการเงินเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องงบประมาณ ซึ่งงาน
 ทางการเงินเป็นเสาหลักขององค์กรในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งงานการเงินมีบทบาท
 อย่างกว้างขวางในการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ (1) การจัดทำเอกสารที่
 เกี่ยวข้องกับการเงิน ตรวจสอบการบันทึกบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ วิเคราะห์และตีความงบ
 การเงินขององค์กรในแต่ละวัน ได้แก่ การรับ-จ่าย การส่งมอบรายได้เข้างบประมาณของรัฐ (2)
 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการเงินสดเข้าและออกตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีเงินเพียงพอกับความ
 ต้องการในแต่ละวัน (3) จัดทำแผนงบประมาณและประมาณการในความรับผิดชอบในงาน ฝ่าย/
 ภาควิชา/หน่วยงาน ร่วมกับฝ่ายบริหารขององค์กร (4) จัดทำเอกสารทางการเงินประกอบด้วย
 เอกสารรายได้ ค่าใช้จ่าย ลูกหนี้ เจ้าหนี้ และต้นทุนสินค้าคงเหลือทั้งในงานทางการแพทย์และ
 ไม่ใช่ทางการแพทย์ (5) สรุปรายงานทางวิชาการเกี่ยวกับการดำเนินการตามงบประมาณและ
 การเงินตามข้อมูลทางบัญชีเพื่อให้เราสามารถเปรียบเทียบและประเมินได้ และ (6) ช่วยผู้บริหาร
 ในการตัดสินใจปัญหานโยบายที่สำคัญโดยการให้ข้อมูลที่จำเป็นทางการเงิน (กระทรวง
 สาธารณสุข สปป. ลาว, 2566)

นอกจากนั้น แผนกการเงินของแผนกสาธารณสุขแขวง มีหน้าที่รับผิดชอบอีกหลาย
 ประการ ได้แก่ (1) ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ นโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบความ
 ช่วยเหลือจากองค์กรระหว่างประเทศ ระเบียบงบประมาณ การบัญชีการเงิน และ บัญชี
 สาธารณสุขแห่งชาติ (2) เผยแพร่ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบ
 การเงินด้านสาธารณสุข กฎระเบียบความช่วยเหลือจากองค์กรระหว่างประเทศ ระเบียบ
 งบประมาณ การบัญชีการเงิน และบัญชีสาธารณสุขแห่งชาติเป็นระยะ ๆ (3) ดำเนินการตาม
 กลไกการจัดการทางการเงินแบบรวมศูนย์ตรวจสอบการออกแบบทางเทคนิค การก่อสร้าง-
 ซ่อมแซม บริหารจัดการทรัพย์สิน ประมูล จัดซื้อจัดจ้าง และ การบริหารงานจากแหล่งเงินทุนทุก
 ฝ่ายที่ขึ้นอยู่กัแผนกสาธารณสุขแขวง (4) สรุปจัดทำแผนงบประมาณและบริหารจัดการรายรับ-
 รายจ่ายทุกส่วนที่ขึ้นอยู่กัแผนกสาธารณสุขแขวง (5) ติดตามการใช้งบประมาณตามการจัดสรร
 ให้โรงพยาบาลจังหวัด สำนักงานสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลขนาดเล็ก และ

(6) ประสานงานกับโรงพยาบาลจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลขนาดเล็ก ในการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการบริหารจัดการ สรุปรายงานรายรับ-รายจ่ายทางการเงินจากแหล่งเงินทุนทั้งหมด (7) สร้างความแข็งแกร่งด้านการบัญชีสาธารณสุขภาพแห่งชาติ การบริหารงบประมาณ การเงินการบัญชี การบริหารสินทรัพย์ การจัดซื้อและการออกแบบ การก่อสร้าง-ซ่อมแซม ให้กับผู้บริหารและนักวิชาการในระดับต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานที่ขึ้นอยู่กับแผนกสาธารณสุขแขวง และ (8) สรุปรายงานการเงินขาดตัว และการเปรียบเทียบบัญชีการปฏิบัติงานสิ้นปี อำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบบัญชีการเงินร่วมกับฝ่ายการเงินจังหวัดและหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ รายงานกิจกรรมต่อคณะแผนกอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามการมอบหมาย (กระทรวงสาธารณสุข สป. ลาว, 2562)

แผนกการเงินของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินทั้งหมด จำนวน 300 คน จำแนกเป็น สาธารณสุขแขวง จำนวน 15 คน โรงหมอแขวง จำนวน 12 คน ห้องการสาธารณสุขนครไกสอนพนวิหาน สาธารณสุขเมือง และ สุขศาลา จำนวน 273 คน มีหน้าที่ในการประสานงานกับภาคส่วน/ หน่วยงานภายในแผนกและแผนกการเงินแขวง ในระดับของตนในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี การดำเนินการและสรุปรายงานได้แก่ การดำเนินการตามงบประมาณ และ เอกสารการรายงานทางการเงินตามที่กำหนดในกฎหมายการบัญชี เลขที่ 46/สพข ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566 นอกจากแผนกการเงินแล้ว แผนกสาธารณสุขยังมีหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในโรงหมอแขวง ห้องการสาธารณสุขเมือง โรงหมอเมือง และ สุขศาลาโดยแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ โดย (1) ในโรงหมอแขวง มีหน้าที่ประสานงานกับภาคส่วน/หน่วยงานภายในหน่วยงบประมาณในระดับของตนในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี การดำเนินการและสรุปรายงาน ประกอบด้วย การดำเนินการตามงบประมาณและเอกสารการรายงานทางการเงินตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ สรุปรายงานประเมินด้านเทคนิคและการเงินของการดำเนินการตามงบประมาณประจำปี ส่งรายงานสรุปให้แผนกการเงินแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต เก็บสำเนาไว้ (2) ห้องการสาธารณสุขเมือง มีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานภายในหน่วยงบประมาณในระดับของตนในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี การดำเนินการ และสรุปรายงานระดับ ได้แก่ การดำเนินการตามงบประมาณ และ เอกสารการรายงานทางการเงินตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ รวบรวม จัดสรรและแก้ไขแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงบประมาณตามระดับ สรุปรายงานประเมินทางเทคนิคและการเงินของรายงานการดำเนินการด้านงบประมาณของหน่วยงบประมาณรองภายใต้การบริหาร ส่งรายงานสรุปให้

แผนการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต (3) โรงหมอเมือง ประสานงานกับหน่วยงานภายในหน่วยงบประมาณในระดับของตนในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี การดำเนินการและสรุปรายงาน ได้แก่การดำเนินการตามงบประมาณ และเอกสารการรายงานทางการเงินตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ สรุปการจัดสรรและแก้ไขแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงบประมาณตามระดับของตนสรุปผลการทบทวนทางเทคนิคและการเงินของรายงานการดำเนินการด้านงบประมาณของหน่วยงบประมาณระดับหน่วยแล้วส่งให้งานการเงิน ห้องสาธารณสุขเมือง และเก็บสำเนาไว้ และ (4) สุกสาลา ให้ผู้รับผิดชอบงานการเงินและบัญชีประสานงานกับงานอื่น ๆ ภายในหน่วยงบประมาณในระดับของตนในการสร้างแผนงบประมาณประจำปี การดำเนินการ และสรุปรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบริหารการเงินสุกสาลา ฉบับที่ 1323/สท ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2563 ให้ครบถ้วนและทันเวลาตามที่กำหนดแล้วส่งให้งานการเงิน ห้องสาธารณสุขเมือง และเก็บสำเนาไว้ (แผนการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป ลาว, 2566)

ผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขตในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากด้านคุณภาพของงาน (ธนภรณ์ พรณราย, 2565) โดยพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน และความเชื่อถือได้ (ประวีณา เงินทิพย์, 2563) เปรียบเทียบกับการจัดหาและการใช้จ่ายทรัพยากร (กานดา แซ่หลิว, 2560) ด้านปริมาณงานด้านการเงินและบัญชี (ธนภรณ์ พรณราย, 2565, ประวีณา เงินทิพย์, 2563) เปรียบเทียบความสำเร็จกับการบรรลุเป้าหมาย (กานดา แซ่หลิว, 2560) และด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน (กานดา แซ่หลิว, 2560; ประวีณา เงินทิพย์, 2563; ธนภรณ์ พรณราย, 2565) โดยมีปัญหาด้านการจัดทำเอกสารรายงานทางการเงินมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาด้านงบประมาณ ด้านการเก็บรักษาเงินคลัง สรุปรายได้และค่าใช้จ่าย ปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้จากค่าบริการการนำเงินส่งคลังและฝากคลัง และปัญหาด้านการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงินอยู่ที่ระดับน้อยที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านงานการเงิน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในด้านการเงินและบัญชี คือ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยการการปรับปรุงกฎหมายแห่งรัฐ รวมถึงกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้โปรแกรมบัญชีมาช่วยในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและประหยัดเวลามากยิ่งขึ้น (แผนการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว, 2566)

ทั้งนี้ความสำเร็จของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นสำคัญ ซึ่งโดยปกติแล้วบุคลากรทุกคนต่างมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ใน

ตัวเอง สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง มีประโยชน์และคุณค่าต่อตนเอง ผู้อื่น ชุมชน สังคมและบ้านเมือง แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ เมื่อวิเคราะห์ได้กำจัดจุดอ่อนหรือเสริมจุดแข็งอะไรให้กับชีวิตแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องทำ คือ การประเมินผลดูว่าได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพราะอะไรก็ตามที่สามารถวัดได้ ประเมินผลได้ สามารถบริหารจัดการได้ และการประเมินผลจะช่วยให้เราสามารถตั้งเป้าหมายที่ท้าทายเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งการเพิ่มผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Productivity) ถือว่าคนเป็นปัจจัยการผลิตที่มีอยู่จำกัดเช่นเดียวกับ ทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร ฯลฯ แต่คนมีความพิเศษและซับซ้อนมากกว่าเพราะคนมีทัศนคติ มีความคิด มีความสามารถที่ถูกนำไปปะปนให้มีผลต่อการทำงานจึงทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้ จากความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่แต่ผลลัพธ์ไม่เท่ากันความแตกต่างเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม (บุญญาดา จงละเอียด, 2561) โดยปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ความเข้าใจในนโยบาย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี (Herzberg, 1959; Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้งจันทร์, 2560)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเป็นงาน ๑ หนึ่งในที่สำคัญในระบบราชการและยังมีหน้าที่ในการรักษาประโยชน์ของทางราชการ ถือได้ว่างานการเงินและบัญชีเป็นงานที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้บริหารทุกระดับในการบริหารงานราชการเพราะการบริหารงานราชการ งบประมาณต่าง ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แหล่งข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมาใช้วิเคราะห์การปฏิบัติงาน การวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำอย่างไรจึงจะสามารถบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด งานการเงินและบัญชีถือได้ว่าเป็น ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงานบริหารงบประมาณของทางราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีต้องมีคุณสมบัติหรือปัจจัยที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ทั้งด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านทันเวลา ด้วยความละเอียดรอบคอบพร้อมเปิดรับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานจะช่วยลดภาระขั้นตอนให้เกิดความผิดพลาดน้อยลงต้องทุ่มเทและจริงจังจะได้ไม่ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และเพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำมาใช้พัฒนางานรู้ ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และการบริหารจัดการองค์รวมทั้งเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต และองค์กรอื่น ๆ ที่มีบริบทที่คล้ายคลึงกันในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

1. ทราบระดับปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ได้ข้อมูลสารสนเทศด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณะประชาธิปไตยประชาชนลาว สำหรับใช้พัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขตและองค์กรอื่น ๆ ที่มีบริบทที่คล้ายคลึงกันในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยด้านเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ และระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน
- 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจในงาน (2) ความรับผิดชอบในงาน (3) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (6) ความเข้าใจในนโยบาย (7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (8) จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ (9) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี

- 1.3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 300 คน จำแนกเป็นงานจัดเก็บรายได้ของห้องสาธารณสุขและโรงพยาบาล จำนวน 68 คน งานบัญชีของห้องสาธารณสุขและโรงพยาบาล จำนวน 59 คน งานคลังเงินสดของห้องสาธารณสุขและโรงพยาบาล จำนวน 17 คน และงานบัญชีของสุขาศาลา จำนวน 158 คน (แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป. ลาว, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเลือกจากประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1973) จำนวน 172 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากไม่ทดแทน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้แก่ (1) ความรู้ ความเข้าใจในงาน (2) ความรับผิดชอบในงาน (3) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (6) ความเข้าใจในนโยบาย (7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (8) จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ (9) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านคุณภาพของงาน

3.2.2 ด้านปริมาณของงาน

3.2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ดำเนินการวิจัย เป็นผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปี พ.ศ. 2568

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 – เดือนมิถุนายน 2568

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต มีดังนี้

1.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน (Herzberg, 1959; Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.2 ความรับผิดชอบในงาน (Herzberg, 1959; Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959; Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555)

1.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (Herzberg, 1959; Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555)

1.6 ความเข้าใจนโยบาย (Herzberg, 1959)

1.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959; Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555)

1.8 จรรยาบรรณในวิชาชีพ (Herzberg, 1959)

1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี (Herzberg, 1959)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต มีดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน (ธนภรณ์ พรณราย, 2565) โดยพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนและความเชื่อถือได้ (ประวีณา เงินทิพย์, 2563) เปรียบเทียบกับการจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร (กานดา แซ่หลิว, 2560)

2.2 ด้านปริมาณของงาน (ธนภรณ์ พรณราย, 2565; ประวีณา เงินทิพย์, 2563) เปรียบเทียบความสำเร็จกับการบรรลุเป้าหมาย (กานดา แซ่หลิว, 2560)

2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน (กานดา แซ่หลิว, 2560; ประวีณา เงินทิพย์, 2563; ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามเชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ความเข้าใจนโยบาย และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี ดังนี้

1.1 ความรู้ ความเข้าใจในงาน หมายถึง คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการตรวจสอบรายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ การนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์ มีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีความรู้และความเข้าใจเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน

1.2 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน

1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความรู้สึกที่ดี ในขณะที่ปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ครอบครองสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย แบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล เข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่เกื้อกูลจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นการร่วมมือในการ

ปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการปรึกษาหารือ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จในการทำงาน และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจที่ทำงานยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานและได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

1.6 ความเข้าใจในนโยบาย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานยึดถือนโยบายมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบาย มีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ และได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

1.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพอเพียงในการทำงานทั้งสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ความสะดวกสบายในการทำงานและความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

1.8 จรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ ความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการบัญชีบริหาร และด้านการทำบัญชีซึ่งผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษโดยไว้วางใจว่า ตักเตือนถูกพักงานหรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานสามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ระบบปฏิบัติการของ เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย และสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล้มเหลวมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อทำการอัปเดตได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานสามารถใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้งบการเงิน มีความรวดเร็ว สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องข้อคำถาม มีความปลอดภัยและสามารถ Back up ข้อมูลหากระบบล้มเหลวเพื่อทำการอัปเดตได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีและการเงิน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข
แขวงสะหวันนะเขต หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขตที่มีหน้าที่

รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้องแม่นยำเกิดประโยชน์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกำหนดไว้ การปฏิบัติงาน มีความน่าเชื่อถือได้ การปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา

2.2 ด้านปริมาณของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จกับการบรรลุเป้าหมาย ไม่มีข้อผิดพลาดด้านจำนวนข้อมูล สามารถตรวจนับได้ และมีหลักฐานเชิงประจักษ์

2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลการเงินและบัญชีในการตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร หมายถึง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการตอบคำถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่าง และมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ประเมินความเหมาะสมแล้ว

4. การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หมายถึง การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห่านเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีแรงจูงใจ และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี
3. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบาย
9. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
10. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ
11. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี
12. บริบทการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีของแผนกสาธารณสุข

แขวงสะพานห่านเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งสรุปสาระสำคัญตามลำดับได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจประกอบด้วย ความหมายของแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันจากภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นและบุคคลได้รักษาพฤติกรรมนั้นไว้ (Daft, 2000; อทิติยา เสนะวงศ์, 2555) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์และ

ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะมีผลทำให้ได้รางวัลและผลของรางวัลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ (Kinicki & Williams, 2008; โชติกา ระโส, 2555) รวมถึง ปัจจัยสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจของตนเอง ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะกระทำเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือหวังสิ่งตอบแทน (ศิริพร จันทศรี, 2550)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการบุคคลที่เกิดจากแรงขับภายในและการกระตุ้นจากภายนอก แล้วทำให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่นำมาซึ่งความพึงพอใจ หากบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้ตามบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg

Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้สร้าง 2-Factor Theory ขึ้นมาในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งเรียกได้หลายชื่อ ได้แก่ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, Motivator-Hygiene Theory หรือ Dual-Factor Theory Herzberg ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 กลุ่ม (Herzberg, 1959) คือ

1.2.1 กลุ่มที่ 1 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Factors for Satisfaction or Motivation Factor) ได้แก่

1.2.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ทำงานได้ ความสำเร็จ สมบูรณ์ ทำให้มีผลงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เสร็จสิ้น สามารถวัดผลงานได้จากการทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน

1.2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับ เห็นด้วยกับความสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในผลงาน

1.2.1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) คือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตามที่กำหนดไว้เป็นกิจวัตรได้ทั้งงานที่ง่ายหรืองานยาก งานมีความยืดหยุ่น เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดลำดับของการทำงานได้เอง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน รวมถึงการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

1.2.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานในองค์กรได้ สามารถเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นได้

1.2.2 กลุ่มที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็น ปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและจะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปได้แก่

1.2.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายคาบ โดยกำหนดจำนวนและขั้นของเงินเดือนตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ จากการทำงาน

1.2.2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมี โอกาส ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

1.2.2.3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์หรือการมีปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นการร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการปรึกษาหารือ

1.2.2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการ ปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และอำนาจความยุติธรรม

1.2.2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาส ให้มี ส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และผู้ปฏิบัติสามารถจัดลำดับการทำงานได้สอดคล้องกับนโยบาย

1.2.2.6 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ทั้งสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ความสะดวกสบายในการทำงาน และความสมดุล ของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

1.2.2.7 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพในสังคมของ บุคคลที่มีวิชาชีพเดียวกัน สถานภาพของวิชาชีพในมุมมองของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน และการ รับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่นที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่อการให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

1.2.2.8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.2.2.9 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในการมาปฏิบัติงาน ความรู้สึกดีหรือไม่ดีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจนี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปัจจัยสร้างแรงจูงใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุดมีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยจะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

1.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG

Alderfer (1960) สร้างทฤษฎีการจูงใจ ERG ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงว่าความต้องการขั้นใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยมนุษย์มีความต้องการ 3 อย่าง ได้แก่

1.3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) เป็นความต้องการ พื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปลอดภัย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งการตอบสนองความต้องการด้านนี้สามารถทำได้โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ให้สวัสดิการที่ดี ทำให้มีรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงได้รับความยุติธรรมในการจ้าง

1.3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการ การยอมรับ ความผูกพันและไมตรีจิตจากบุคคลรอบข้างและสังคม ซึ่งการตอบสนองความต้องการด้านนี้สามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

1.3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและได้รับการยกย่องชมเชย เป็นความต้องการของบุคคลในระดับสูงสุดและมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ซึ่งการตอบสนองความต้องการด้านนี้สามารถทำได้โดยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเอง มอบหมายงานที่ต้องผิชอบกว้างขึ้น เปิดโอกาสที่ให้ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง

จากทฤษฎีแรงจูงใจนี้ สรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อยอดมาจากลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์โดยเชื่อว่าความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับ เมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความสำคัญของความต้องการส่วนนั้นจะลดลง และบุคคลจะหันไปให้ความสนใจกับความต้องการ

1.4 ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland

McClelland (1985) ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจ “Theory of Needs” จากการวิจัยโดยเชื่อว่าความต้องการสำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจมี 3 ประการ คือ ความต้องการ ประสบความสำเร็จ ความต้องการความรักความผูกพัน และความต้องการอำนาจบารมี สรุปได้ดังนี้

1.4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: nAch)

เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าเผชิญกับความล้มเหลว

1.4.2 ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for affiliation : nAff) เป็น

ความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลที่ต้องการความรักผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

1.4.3 ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power : nPow) เป็นความ

ต้องการการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น โดยบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาหนทางที่จะทำให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และให้ความสำคัญต่ออำนาจมากกว่าประสิทธิภาพของงาน

จากทฤษฎีแรงจูงใจนี้ สรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการความรักความผูกพันและต้องการอำนาจบารมี แล้วจะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการประเภทต่าง ๆ เหล่านั้น

1.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย (Gellerman, 1968, กาญจน์นภา ฉวีรักษ์, 2558) รวมถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพึงพอใจให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (บุศรา เตียรบรรจง, 2546; ขวัญจิรา ทองนา, 2547) ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1.5.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (ขวัญจิรา ทองนา, 2547) ได้แก่

1.5.1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคล แบ่งเป็น สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนและค่าจ้าง และสิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

1.5.1.2 สิ่งจูงใจที่มีใช้เงิน เป็นสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรได้โดยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดอย่างเสรี มีแนวทางสร้างความมั่นคงในชีวิต ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น ดูแลเอาใจใส่ให้ความเป็นกันเอง และทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น มีองค์ประกอบ 9 ดังนี้

1.5.2.1 ต้องได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและอย่างเพียงพอ (Pigors, & Myers, 1981)

1.5.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.5.2.3 มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555)

1.5.2.4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.5.2.5 ในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดี มีการยอมรับนับถือ มีความสามัคคี และมีการประสานงานที่ดี (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.5.2.6 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความเสมอภาคและเป็นธรรม (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555)

1.5.2.7 มีระเบียบวินัย แบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล (Pigors, & Myers, 1981; กนกมณี หอมแก้ว, 2555)

1.5.2.8 มีความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ เข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี และมีความรับผิดชอบในงาน (Pigors, & Myers, 1981;

กนกมณี หอมแก้ว, 2555; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

1.5.2.9 มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

จากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) ความรู้ความเข้าใจในงาน หมายถึง คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงานตามระบบ Program บัญชี Health Savings Account : HSAS สามารถทำงานตามที่กำหนดได้ทั้งงานที่ง่ายและงานที่ยาก มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความชอบในงานที่ทำรู้สึกได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำรู้สึกว่างงานที่ทำนั้นมีคุณค่า มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์

(2) ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดลำดับของการทำงานได้เอง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบและสามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระ

(3) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความรู้สึกที่ดีในขณะที่ปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ครอบครัวสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย แบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล เข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

(4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง ได้รับประโยชน์เกื้อกูลจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นได้ มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

(5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นการร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการปรึกษาหารือได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จในการทำงาน และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ที่ทำงานยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความเสมอภาคและเป็นธรรม

(6) ความเข้าใจในนโยบาย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน ยึดถือนโยบายมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบาย มีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ และได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

(7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานทั้งสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ความสะดวกสบายในการทำงานและความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

(8) จรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ ความประพฤติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการบัญชีบริหาร และด้านการทำบัญชีซึ่งผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

(9) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้งบการเงิน มีความรวดเร็ว สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ข้อคำถาม มีความปลอดภัยและสามารถ Back up ข้อมูลหากระบบ ล้มเหลวเพื่อทำการอัปเดตได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีและการเงิน

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ความหมายของงานการเงินและบัญชี วัตถุประสงค์ของการทำบัญชี พนักงานด้านการเงินและบัญชี และประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชี โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของงานการเงินและการบัญชี

งานการเงิน หมายถึง งานเกี่ยวกับการเงิน การนำส่ง และการตรวจสอบการเงินทุกชนิดของส่วนราชการตามวิธีการที่กฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการกำหนดไว้ (สุธีรา วิเศษกุล, 2546)

งานการบัญชี หมายถึง การบันทึกการรายการเงินในทะเบียนบัญชีต่าง ๆ และเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเก็บรักษาสมุดบัญชีทะเบียนเอกสารการเงิน (จิรภา แดงทน, 2558) โดยการบัญชี (Accounting) คือ ขั้นตอนของระบบการรวบรวม การวิเคราะห์

และการรายงานรายการข้อมูลทางการเงิน (Pride, Hughes & Kapoor, 1996)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งานการเงินและการบัญชี หมายถึง การทำงานเกี่ยวกับเงินการ นำส่ง ตรวจสอบการเงิน การบันทึกรายการเงินในทะเบียนบัญชีต่าง ๆ และเอกสาร หลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง การเก็บรักษาสมุดบัญชีทะเบียนเอกสารการเงิน การวิเคราะห์และรายงานข้อมูลทางการเงิน

2.2 วัตถุประสงค์ของการทำบัญชี

วัตถุประสงค์ของการทำบัญชี มีดังนี้ (สุธีรา วิเศษกุล, 2546)

2.2.1 เพื่อจดบันทึกรายการทางการเงินเรียงตามลำดับให้ง่ายต่อการ ตรวจสอบและค้นหาภายหลัง ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงฐานะการเงินของกิจการ

2.2.2 เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการประกอบธุรกิจ การบัญชีจะเป็น ระบบที่ใช้หลักฐานเอกสารบันทึกบัญชีมีการตรวจสอบไม่ซ้ำซ้อนมีการกระหายอด มีการคุมยอด บัญชีต่าง ๆ ตรวจเช็คด้วยตนเองได้โดยการกระหายอดสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา หากพบ ข้อผิดพลาดก็สามารถแก้ไขได้ทันที

2.2.3 เพื่อจำแนกจัดประเภทของรายการค้าไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อ การจัดทำงบการเงิน และการอ้างอิงรายการ

2.2.4 เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานในรอบระยะเวลาบัญชีหนึ่งว่ามีกำไร หรือขาดทุน โดยจดบันทึกกำไรขาดทุนขึ้น ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการจัดสรรกำไรแก่ผู้ถือหุ้น และ ใช้เป็นหลักฐานประกอบแบบแสดงรายการภาษีเงินได้ของธุรกิจ

2.2.5 เพื่อให้ทราบฐานะการเงินของกิจการอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้โดยการ แสดงในรูปแบบงบดุลและสามารถนำไปใช้ประกอบในการเสนอโครงการกู้ยืมเงินจากสถาบัน การเงินทำให้ทราบสภาพคล่องของกิจการในการวางแผนธุรกิจในอนาคต

2.2.6 เพื่อเป็นการควบคุมรักษาสินทรัพย์ของกิจการโดยการจดบันทึก การได้มาซึ่ง สินทรัพย์และลงทะเบียนจำนวนราคา วัน - เวลา เพื่อกำหนดค่าเสื่อมทำให้ทราบ อายุการใช้งานของสินทรัพย์และตั้งเงินทุนสำรองไว้ซื้อสินทรัพย์เมื่อหมดอายุการใช้งานได้

2.2.7 เพื่อเป็นข้อมูลสถิติสำหรับฝ่ายบริหารในการดำเนินงานของกิจการ

2.2.8 เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลภายนอก เช่น เจ้าหนี้ ผู้ลงทุน เป็นต้นและช่วยให้คำนวณภาษีได้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการทำบัญชี เพื่อเป็นข้อมูลสถิติสำหรับฝ่ายบริหาร ในการดำเนินงานของกิจการ ทำให้ทราบฐานะการเงินของกิจการอย่างถูกต้อง ผลการดำเนินงาน ในรอบระยะเวลาบัญชี ความผิดพลาดในการประกอบธุรกิจและการบันทึกรายการทางการเงิน

2.3 พนักงานด้านการเงินและการบัญชี

พนักงานด้านการเงินและการบัญชี แบ่งเป็นนักบัญชีซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของราชการและเอกชน และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีซึ่งเป็นตำแหน่งในภาคราชการ โดยนักบัญชี คือ ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการบันทึกการหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการเงิน การจัดหมวดหมู่รายการและตีความหมายของผลที่ได้ (กานดา แซ่หลิว, 2560) สำหรับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีของส่วนราชการนั้น คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบในงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน หรือ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีภายใต้การกำกับตรวจสอบบ้างและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ตรวจสอบหลักฐาน และใบสำคัญการเบิกจ่ายเงิน จัดทำบัญชีทั่วไปของราชการ ช่วยพิจารณาตั้งงบประมาณหมวดที่ไม่มีปัญหา เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ เป็นต้น ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ตรวจสอบทางการตั้งฎีกาเบิกจ่ายทำหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการเงินการบัญชี การงบประมาณ จัดสรรเงินงบประมาณ รายจ่ายตาม ยอดที่ได้รับอนุมัติแล้ว การตรวจสอบงบเดือน ทำรายงานการเงิน ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาติดต่อกับประสานงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2552)

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี วัดได้จาก

2.4.1 ด้านคุณภาพของงาน (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) พิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน และความเชื่อถือได้ (ประวีณา เงินทิพย์, 2563) เปรียบเทียบกับการจัดหาและการใช้จ่ายทรัพยากร (กานดา แซ่หลิว, 2560)

2.4.2 ด้านปริมาณงานด้านการเงินและบัญชี (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565; ประวีณา เงินทิพย์, 2563) เปรียบเทียบความสำเร็จกับการบรรลุเป้าหมาย (กานดา แซ่หลิว, 2560)

2.4.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน (กานดา แซ่หลิว, 2560; ประวีณา เงินทิพย์, 2563; ธนภรณ์ พรรณราย, 2565)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดตัวแปรตามของการวิจัย คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องแม่นยำเกิดประโยชน์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกำหนดไว้ การปฏิบัติงาน มีความน่าเชื่อถือได้ การปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา

(2) ด้านปริมาณของงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จกับการบรรลุเป้าหมาย ไม่มีข้อผิดพลาดด้านจำนวนข้อมูล สามารถตรวจนับได้ และมีหลักฐานเชิงประจักษ์

(3) ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขตที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลการเงินและบัญชีในการตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์

3. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ประกอบด้วย ความหมายของความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบความรู้ ความเข้าใจและอิทธิพลของความรู้ ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ ความสามารถเชิงปฏิบัติการและทักษะของความรู้หรือมาจากสารสนเทศหรืออาจเป็นสิ่งที่ได้ยินและได้ฟัง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548) ได้ให้ความหมายของความรู้ เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้ เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม และความรู้ที่ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดออกมาได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎีหรือคู่มือต่าง ๆ บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

Good (1973) ได้ให้ความหมายความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ขบวนการของการรับรู้ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจ การคิดใคร่ครวญหรือความจำ

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจซึ่งแต่ละคนได้รับจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา จากการสะสมความรู้มาจากการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นพฤติกรรมที่เป็นการระลึกถึง ระลึกได้ เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อน เป็นความรู้เฉพาะอย่าง และความรู้ทั่วไป

3.2 องค์ประกอบความรู้ ความเข้าใจ

Bloom et al (1975) ได้แยกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับ คือ

3.2.1 ระดับที่จดจำได้ หมายถึง ความสามารถในการนำข้อมูลจากความจำออกมาใช้ได้

3.2.2 ระดับที่รวบรวมประเด็นสำคัญไว้ หมายถึง ความสามารถในการจำบางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าเนื้อหาทั้งหมด สามารถบรรยายสิ่งเหล่านั้นด้วยสำนวนของตนเอง สามารถแสดงให้เห็นด้วยการให้ความหมาย เปรียบเทียบ และการคาดคะเนผลในอนาคตได้

3.2.3 ระดับการนำไปใช้ เป็นระดับที่ผู้เรียนสามารถนำเอาข้อเท็จจริงตลอดจนความคิดที่เป็นนามธรรมไปปฏิบัติได้จริง

3.2.4 ระดับการวิเคราะห์ เป็นระดับที่สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำแนวคิดมาแยกเป็นส่วน ประเภทหรือนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อปฏิบัติได้

3.2.5 ระดับการสังเคราะห์ คือ การนำข้อมูลและแนวความคิดต่าง ๆ ประกอบกันแล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งใหม่จากเดิม

3.2.6 ระดับการประเมินผล คือ ความสามารถใช้ความรู้ เพื่อจัดเกณฑ์การรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ข้อตัดสินถึงระดับของประสิทธิผลของกิจกรรมแต่ละประเภท

3.3 อิทธิพลของความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุญริสาร์ สุจันทร์ (2559) ได้ศึกษาการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคาดหวังในการทำงาน และด้านการสื่อสารภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ขวัญชัย ชมศิริ และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสุนท์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้นับถือศาสนาอิสลามในเขตกรุงเทพมหานคร

ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยมนุษยสัมพันธ์

กานดา แซ่หลิว (2560) ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพทางการบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความรู้ในวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน และ ความรวดเร็วในการทำงาน

กุลศิรา จันทน และอังคณา สิริตนากุลศิริ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลจากพลวัตเทคโนโลยียุคดิจิทัลที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ และการจัดทำรายงานทางการเงินของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการดำเนินธุรกิจ และ ด้านการจัดทำรายงานทางการเงิน

เรืองฤทธิ์ หาญมนตรี (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ค่าตอบแทน นโยบายบริษัทและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และ ความมั่นคงในงาน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย

ปนัดดา แซ่ตั้ง (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า บุคลากรด้านการเงินและบัญชีภายในเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบโปรแกรมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

Katz & Kahn (1978) ศึกษาปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพองค์กรคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีปัจจัย คือ การฝึกอบรม ประสิทธิภาพ และความรู้สึผูกพัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดให้ ความรู้ความเข้าใจในงาน เป็นตัวแปรต้นในการวิจัย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบรายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ การนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์ มีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน มีความรู้และความเข้าใจเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงาน

4.1 ความหมาย

ปราโมทย์ กัลยา (2551) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื้อมั่นในตนเอง พากเพียร ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานได้ผลดี ประสบความสำเร็จ ยอมรับการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือเสีย และ พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นที่บุคลากร แสดงออกถึงการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีรายละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลา ไม่ละเลย ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและยึดระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร

กรัญญา สกลรักษ์ (2561) ให้ความหมายความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติตนในอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ล่วงและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความเต็มใจในการทำงาน หรือการปฏิบัติงาน เป็นความมั่นใจในความรู้ ความมุ่งมั่นในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

4.2 องค์ประกอบความรับผิดชอบในงาน มีดังนี้ (มาริษา สก๊อต, 2548)

4.2.1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงจะถือว่างานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นสำคัญที่สุด

4.2.2 ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น เป็นความรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่คิดก่อนทำเสมอว่าการกระทำของตนจะมีผลกระทบกระเทือนเกิด

ผลเสียต่อคนอื่นหรือไม่ละไม่ถือเอาความพอใจ ความสะดวกสบายของตนเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่คำนึงถึงผลร้ายที่เกิดขึ้นแก่คนอื่นหรือสังคมส่วนรวม เป็นต้น

4.3 อิทธิพลของความรับผิดชอบในงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรัญญา สกุรักษ์ (2561) ศึกษาปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ และ ด้านพฤติกรรมต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

สุริดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ ความเข้าใจใส่ ความละเอียดรอบคอบ การวางแผน ความขยันหมั่นเพียร ความอดทนและความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา การตรงเวลา และ ความรับผิดชอบต่อตนเอง

กานดา แซ่หลิว (2560) ศึกษาศักยภาพทางการบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

พรธิดา เนตรพรมราช และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2567) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและการบริหารงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของกรมควบคุมโรค พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐด้านความถูกต้อง และด้านความโปร่งใส

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน

5. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5.1 ความหมาย

ความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของการเตรียมการในการทำงาน รวมถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและสภาพจิตใจที่เหมาะสมต่อการทำงานนั้น ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ชยานชวัญ ไชยพนิตนันท์, 2556) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ (กรัญญา สกฤกษ์, 2561) รวมถึง กระบวนการทางความคิด สติปัญญาและความสามารถในการให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อและเจตนาที่ต้องการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างการรับรู้ถึงความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (ภัทราวดี อันตรการ, 2566)

สรุปได้ว่า ความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสนใจและเริ่มต้น กระทำบางสิ่งบางอย่าง มีความกระตือรือร้น ตั้งใจ มีความคล่องตัว และกระทำการอย่างว่องไว แล้วสามารถทำงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.2 องค์ประกอบความพร้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

5.2.1 ปัจจัยทางด้านความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะหรือ ความชำนาญ และประสบการณ์ (โสภาพรรณ สุริยะมณี, 2561; Weiner, 2003)

5.2.2 ปัจจัยทางด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความมั่นใจ ในความรู้ ความมุ่งมั่นในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน (โสภาพรรณ สุริยะมณี, 2561; Weiner, 2003)

5.2.3 ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในงาน คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสุขอนามัย และปัจจัยกระตุ้น (โสภาพรรณ สุริยะมณี, 2561)

5.3 อิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รุ่งนภา แสงแดง (2563) ศึกษาความพร้อมในการทำงานและปัจจัย สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พบว่า (1) ความพร้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (2) ความพร้อมในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ เกรดเฉลี่ยสะสม และชั้นปีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดการ ด้านอาคารสถานที่ และ ด้านการบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน กลางกับความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร และความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พรธิดา เนตรพรมราชและกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2567) ศึกษาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และการบริหารงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของกรมควบคุมโรค พบว่า ด้านความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความรู้สึกที่ดีในขณะที่ปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ครอบคลุมสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย แบ่งเวลาการทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล เข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

6. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะจิตใจ ความรู้สึก ทศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ต่อบุคคลอื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อดังกล่าว ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นความตั้งใจที่จะอุทิศเวลาและแรงกายเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ (กนกอร ทองเรือง, 2562) ซึ่งจะถูกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น (นันทณี ชิตเขียน, 2560) เป็นความพึงพอใจในงาน ซึ่งกลายเป็นแรงขับภายในที่ทำให้มีความต้องการทำงานขึ้นมา (โสภาพรรณ สุริยะมณี, 2561) ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความตั้งใจทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรักความผูกพันต่อองค์การ (นันทณี ชิตเขียน, 2560)

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะจิตใจ ทศนคติ แรงผลักดันของบุคคลในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เพื่อให้ไปถึงจุดหมายที่กำหนดไว้

6.2 องค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ (นันทณี ชิตเขียน, 2560)

6.2.1 ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6.2.2 ปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร

6.2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

6.2.4 ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

6.2.5 ความพึงพอใจในงานที่ทำงาน

6.3 อิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมพิศ แสงแก้ว (2562) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

สกุณา มาอู่ (2562) ศึกษาเรื่องทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในการบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ปริญา นันทา (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน สภาพในการทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพของการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร สถานภาพและการยอมรับ ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และ โอกาสก้าวหน้า

พริดา เนตรพรมราช และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2567) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและการบริหารงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของกรมควบคุมโรค พบว่า ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลของการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง และด้านความโปร่งใส

อภินิหาร จัปประยงค์ (2567) ศึกษาเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานการบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่เกื้อกูล

จากการทำงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

7. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

7.1 ความหมาย

ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน โดยรวมถึงการสื่อสาร การร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (สฤณ มาอู่, 2562) มีทั้งความสัมพันธ์ทั้งในระดับที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกิดจากการสื่อสารจากองค์กรไปสู่พนักงานและจากพนักงานไปสู่องค์กร ทั้งความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ความคิดเห็น และ ความไว้วางใจกัน (คณากร สุขคันธรักษ์, 2561) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรมีผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร เช่น การมีนโยบายด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรมของการจัดการระเบียบวินัย การให้โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นต้น (Mathis & Jackson, 2010; นวลรัตน์ วรจิตติ, 2558) ซึ่งสามารถวัดความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรได้จากการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจ (Tsui, & Wang, 2002)

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันภายในหน่วยงานเดียวกัน มีการสื่อสาร ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

7.2 องค์ประกอบความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วย การยอมรับอำนาจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ ความมุ่งมั่น และ ความพึงพอใจ (คณากร สุขคันธรักษ์, 2561)

7.3 อิทธิพลของความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คณากร สุขคันธรักษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านการยอมรับอำนาจซึ่งกันและกันและ

ด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรในด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งมั่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร

ปราณี คำมา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ, และ วราพร เปรมพาณิชย์กุล (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พบว่า ด้านการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สกุณา มาอู (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเฉพาะการบรรลุเป้าหมาย

กานต์พิชชา บุญมี, ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล, อรุณี ยศบุตร, และ กุลชญา แวนแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นการร่วมมือในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการปรึกษาหารือ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จในการทำงาน และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจที่ทำงานยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานและได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

8. แนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบาย

8.1 ความหมาย

ความเข้าใจในนโยบาย หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ ตีความและรับรู้ถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดขึ้น รวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ (รัชฎาภรณ์ หงส์ภักดี, 2562) เป็นการที่บุคคลเข้าใจว่านโยบายมีเป้าหมายอะไร ใช้วิธีการอย่างไร และจะส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ชูติมา มากแบน (2566)

เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ (ชาคริยา ปรีเปรม, และ ดารณี เอื้อชนะจิต, 2566)

สรุปได้ว่า ความเข้าใจในนโยบาย หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และเข้าใจถึงความหมาย วัตถุประสงค์ สำคัญ และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

8.2 องค์ประกอบความเข้าใจในนโยบาย

การเข้าใจนโยบาย ประกอบด้วย การเข้าใจวัตถุประสงค์ของนโยบาย การเข้าใจปัจจัยด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย การเข้าใจปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ การเข้าใจปัจจัยด้านทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (รัฐภากรณ์ หงส์ภักดี, 2562) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรของนโยบาย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตามลำดับ (กนกกาญจน์ คำบุญชู, และ ธนัสภา โจรนตระกูล, 2566)

8.3 อิทธิพลของความเข้าใจในนโยบายที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ชาคริยา ปรีเปรม, และ ดารณี เอื้อชนะจิต (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า ความมั่นคงในการทำงานนโยบาย บริหารงานและลักษณะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความ เชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงานและความทันเวลา

ชุติมา มากแบน (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ด้านความรู้ความ เข้าใจในนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี.

สัพพัญญู ประสพพงศ์สกุล, และ พรทิวา แสงเขียว (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงิน การ คลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง พบว่า ปัจจัยด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อปฏิบัติ ด้านการบริหาร ของส่วนราชการและด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ

ด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกกาญจน์ คำบุญชู, และ ธนัสถา โรจนตระกูล (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปปฏิบัติ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติสูงที่สุดรองลงมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยด้านด้านลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และปัจจัยด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตามลำดับ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 99.6

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ ความเข้าใจในนโยบาย หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน ยึดถือนโยบายมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบาย มีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ได้รับมอบหมายงานตามความสามารถ และได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

9. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

9.1 ความหมาย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ในรอบตัวมนุษย์ ทั้งสิ่งที่มองเห็นและมองไม่เห็น เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (นฤมล อินทราชิต, 2560) เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยอื่น ๆ ในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่องค์การได้อย่างเต็มความสามารถ (สมพิศ แสงแก้ว, 2562; สุขญา ป้องภัย, และ จิรพงษ์ จันทรงาม, 2567) การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล สนับสนุนให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ให้มีความพร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เจตนา สายศรี, 2565) ทั้งนี้ อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนที่ร่วมงาน หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่นำมาใช้ประกอบต่อการทำงาน ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำงาน (รัฐพงศ์ นาณนิติธาดา, 2566)

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง บรรยากาศ สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีผลต่อความรู้สึกของ

ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

9.2 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

(Jones, 1949)

9.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศและอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไปเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

9.2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

9.2.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี กฎเกณฑ์ เป็นต้น

9.2.4 สภาพแวดล้อมย่อย ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพสังคมเมือง

9.3 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ณัฐพงษ์ พิสิษฐพงษ์ (2561) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร

สมพิศ แสงแก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 1 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย

รัฐพงศ์ นานิตธาดา (2566) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจตนา สายศรี (2565) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ และด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรได้ร้อยละ 75

สัพพัญญู ประสพวงศ์สกุล, และ พรทิวา แสงเขียว (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ของบุคลากรด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้องแม่นยำและด้านความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรนรินทร์ ผินโพธิ์, และ ประเวศ เพ็ญอุทัยกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์กรการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และด้านความถูกต้องของงบการเงิน

สุชญา ป้องภัยและจิรพงษ์ จันทรงาม (2567) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการจัดทำงบการเงินและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ ด้านความน่าเชื่อถือได้ของงบการเงิน และความถูกต้องของงบการเงิน

อภิสิทธิ์พร จัปประยงค์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานทางการบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพอเพียงในการทำงานทั้งสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ต่าง ๆ ความสะดวกสบายในการทำงานและความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

10. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณในวิชาชีพ

10.1 ความหมาย

จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

จรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละสาขากำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิกในวิชาชีพนั้น ๆ รวมถึง ความดีงาม ก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญแก่ตนเอง วิชาชีพและสังคม (ลักษณะมันส์ สุวรรณแสน, 2561; จิรวรรณ ธนบุรณ์วาณิช, และ พรรณทิพย์ อย่างกลั่น, 2566)

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาทที่กำหนดขึ้นกำกับ รักษา ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ ฐานะของสมาชิกกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ให้เป็นปกติ เกิดความสงบสุข และความเจริญในตัวบุคคล วิชาชีพ และสังคมส่วนรวม

10.2 องค์ประกอบจรรยาบรรณในวิชาชีพ

องค์ประกอบจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีดังนี้ (ลักษณะมันส์ สุวรรณแสน, 2561; จิรวรรณ ธนบุรณ์วาณิช, และ พรรณทิพย์ อย่างกลั่น, 2566)

10.2.1 ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ

10.2.2 การรักษาความลับ

10.2.3 ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

10.2.4 ความโปร่งใส

10.2.5 ความซื่อสัตย์สุจริต

10.2.6 พฤติกรรมทางวิชาชีพ

10.3 อิทธิพลของจรรยาบรรณในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ลักษณะมันส์ สุวรรณแสน (2561) ได้ศึกษาเรื่องทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี การประปา

นครหลวง พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ และด้านความโปร่งใสส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาครียา ปรีเปรม และ ดารณี เอื้อชนะจิต (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา

จิราวรรณ ธนบูรณ์วณิชและ พรรณทิพย์ อย่างกลั่น (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านการรักษาความลับ ด้านความรู้ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใส ด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พรธิดา เนตรพรมราช, และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนสินธิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและการบริหารงาน ด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐของกรมควบคุมโรค พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐด้านความถูกต้อง และด้านความโปร่งใส

อภินิห์พร จัปประยงค์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านมาตรฐานทางการบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ จรรยาบรรณในวิชาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ ความประพฤติ

ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการบัญชีบริหาร และด้านการทำบัญชีซึ่งผู้กระทำความผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

11. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี

11.1 ความหมาย

ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี การใช้โปรแกรมบัญชี การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี (ประวีณา เงินทิพย์, 2563) รวมถึงการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การใช้โทรศัพท์มือถือ และอุปกรณ์การสื่อสารข้อมูล (วิยะดา สุวรรณเพชร, 2563)

อีกนัยหนึ่ง ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อวิชาชีพบัญชีโดยการนำความรู้ ค่านิยม จริยธรรม และแนวคิดทางวิชาชีพไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและทักษะด้านการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ (ยุทธพงษ์ ขาวสำอาง, 2567)

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตและซอฟต์แวร์ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี ทั้งการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การใช้โทรศัพท์มือถือ และอุปกรณ์การสื่อสารข้อมูล การใช้โปรแกรมบัญชี การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี

11.2 องค์ประกอบทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี มีดังนี้

11.2.1 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (อัญลักษณ์ อนันต์พนากุล, 2559)

11.2.2 ทักษะเรื่อง Data Analytics รวมถึงทักษะเรื่อง Data Mining, Modeling, และ Visualization (วิธยา พรพิพัฒน์กุล, 2563)

11.2.3 ทักษะด้านมาตรฐานการบัญชี การสอบบัญชี และ ด้านกฎหมาย (อัญลักษณ์ อนันต์พนากุล, 2559)

11.2.4 ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ (ยุทธพงษ์ ขาวสำอาง, 2567) รวมถึง การบริหารจัดการความเสี่ยง ธรรมาภิบาลข้อมูล นวัตกรรมและ

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (วิทยา พรพิพัฒน์กุล, 2563) และการปรับตัว (ธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล, 2559)

11.2.5 ทักษะในการคิดระดับกลยุทธ์ การระบุประเด็นสำคัญ ตั้งคำถาม ออกแบบและแปลผลและการวิเคราะห์ที่เหมาะสม และ ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ (วิทยา พรพิพัฒน์กุล, 2563)

11.2.6 ทักษะการสื่อสารแลบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล, 2559; วิทยา พรพิพัฒน์กุล, 2563; ยุทธพงษ์ ชาวสำอาง, 2567)

11.3 อิทธิพลของทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สกุณา มาอู๋ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประวีณา เงินทิพย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ด้านความสามารถความเข้าใจ ในการใช้โปรแกรมบัญชีและความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจในบัญชีและการเงินมีผลเชิง บวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัพพัญญู ประสพวงศ์สกุล, และ พรทิวา แสงเขียว (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทาง หลวง พบว่า ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวงในด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้อง แม่นยำและด้านความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรนรินทร์ ผินโพธิ์, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กร การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และด้านความน่าเชื่อถือของงบการเงิน

สุชญา ป้องภัย, และ จิรพงษ์ จันทรงาม (2567) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการ จัดท่างการเงินและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนัก

บัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านทักษะความสามารถของระบบสารสนเทศ ด้านทักษะการวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านทักษะการบันทึกธุรกรรมการเงิน และด้านทักษะการรายงานการเงินส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของนักบัญชี

อภิสิทธิ์พร จับประยงค์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

สลิตญา รักรอด (2567) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของทักษะด้านบัญชีและระบบบัญชียุคดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน พบว่า อิทธิพลด้านระบบบัญชียุคดิจิทัล ด้านการจัดการข้อมูลส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความถูกต้อง ด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ พบว่า ด้านการรวบรวมข้อมูลส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุทธพงษ์ ขาวสำอาง (2567) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะและทักษะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสำนักงานการเงินของกองทัพบกทักษะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลสมรรถนะและทักษะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสำนักงานการเงิน ด้านความครบถ้วนถูกต้องและเชื่อถือได้ ด้านความรวดเร็วทันต่อเวลา ด้านความถูกต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของราชการ และด้านพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากแนวคิดและงานวิจัยกล่าวมาข้างต้น จึงได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรต้นของการวิจัย คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน สามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย และสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล้มเหลวมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อทำการอัปเดตได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานสามารถใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้งบการเงิน มีความรวดเร็ว สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องข้อคำถาม มีความปลอดภัย

และสามารถ Back up ข้อมูลหากระบบ ล้มเหลวเพื่อทำการอัปเดตได้เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีและการเงิน

12. บริบทการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บริบทการปฏิบัติงานการเงินของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ความเป็นมา ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลสถานที่บริการ สาธารณสุข โครงสร้างการบริหาร และบทบาทและหน้าที่ โดยมีรายละเอียดนำเสนอตามลำดับดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข สปป. ลาว, 2563)

12.1 ความเป็นมา

แผนกสาธารณสุขแขวงในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการบริหารบทบาทและหน้าที่เป็นเสมือนการให้แก่กระทรวงสาธารณสุขและคณะนำของแขวงในการคุ้มครองบริหารรัฐเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสาธารณสุข อยู่ภายใต้การชี้นำนำพาคุ้มครองติดตามตรวจสอบด้านวิชาการจากกระทรวงสาธารณสุข โดยการขยายมติจากกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 5 ของพรรคและแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 65 ปี พ.ศ. 2564 - 2568 ได้ระบุในกองประชุมของคณะพรรคแขวงครั้งที่ 6 โดยมีรายละเอียดอยู่ในแผนงานของตนให้ปฏิบัติตามคำสั่งเลขที่ 03/ กมสพ. ในการสนองข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจการปฏิบัติงานของสาธารณสุขและการอนามัยเกี่ยวกับโรคภัยในการส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น ในการรักษาและสนองต่อการบริการสุขภาพอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพยุติธรรมและเสมอภาค มีการจัดตั้งปฏิบัติ มี 5 องค์ประกอบของการปฏิรูประบบสาธารณสุข 8 แผนงาน 49 แผนงานย่อย 133 โครงการ

12.2 ข้อมูลบุคลากร

12.2.1 แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาวมีรัฐกรสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 1,911 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 518 คน และหญิง จำนวน 1,393 คน จำแนก เป็นชั้นแขวง จำนวน 530 คน แผนงานต่าง ๆ จำนวน 185 คน โรงหมอแขวง จำนวน 301 คน วิทยาลัยสาธารณสุข จำนวน 44 คน โครงการสาธารณสุข จำนวน 364 คน และส่วนอื่น ๆ จำนวน 487 คน

12.2.2 ระดับวิชาการชั้นเมือง จำนวน 1,381 คน เป็นชาย จำนวน 382 คน หญิง จำนวน 999 คน ห้องสาธารณสุข จำนวน 364 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 148 คน

และหญิง จำนวน 216 คน โรงหมอเมือง จำนวน 433 คน และชั้นโรงหมอน้อย จำนวน 584 คน เป็นหญิง จำนวน 471 คน

12.2.3 ระดับวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย ปริญญาเอก 2 คน เป็นชาย จำนวน 2 คน ปริญญาโท จำนวน 47 คน เป็นหญิง จำนวน 27 คน และปริญญาตรี จำนวน 286 คน จำแนกเป็นหญิง จำนวน 185 คน ข้าราชการ จำนวน 62 คน เป็นหญิง จำนวน 27 ต่ำกว่า ปริญญาตรี แขนง 1 คน เป็นหญิง ชั้นสูง จำนวน 477 คน เป็นหญิง จำนวน 327 ชั้นกลาง จำนวน 792 คน เป็นหญิง จำนวน 639 ชั้นต้น จำนวน 242 คน เป็นหญิง จำนวน 185 คนและ ไม่มีวุฒิกศศึกษา จำนวน 2 คน

12.3 ข้อมูลสถานที่บริการสาธารณสุข

สถานที่บริการสาธารณสุขในแขวงสะหวันนะเขต ประกอบด้วย

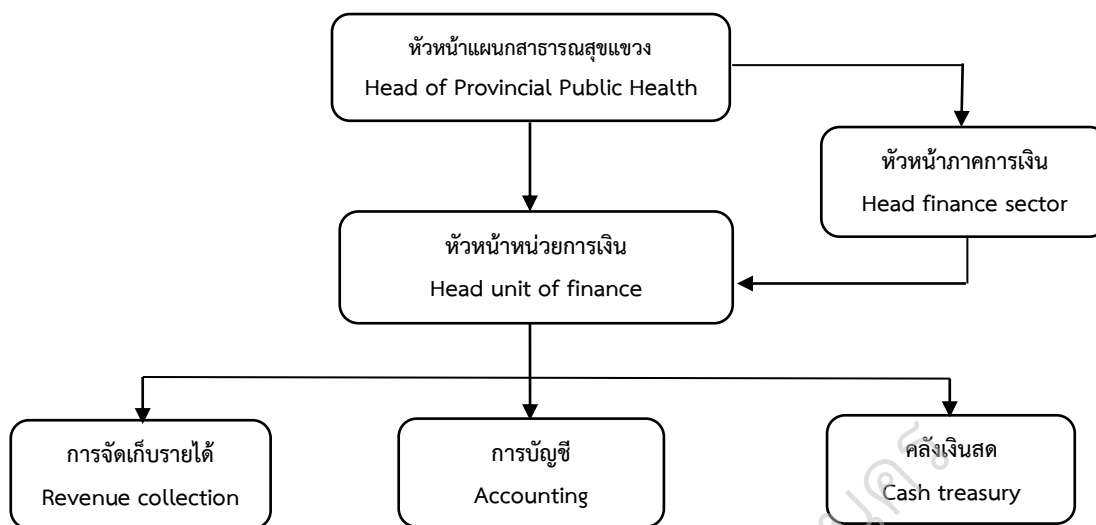
12.3.1 โรงหมอชั้นแขวง จำนวน 220 เตียง โรงหมอแขวง จำนวน 200 สาขาศูนย์การฟื้นฟูหน้าที่ จำนวน 10 เตียงและแผนกรักษาสุขภาพ จำนวน 10 เตียง

12.3.2 โรงหมอชุมชนประเภท ก จำนวน 4 แห่ง มี จำนวน 30 เตียง โรงหมอชุมชนประเภท ข จำนวน 10 แห่ง มีจำนวน 15 เตียง 6 แห่ง มี 10 เตียง 4 แห่ง หน่วย บริการสุขภาพ 1 แห่ง และโรงหมอน้อย 24 แห่ง

12.3.3 โรงหมอน้อย 134 แห่ง ศูนย์รักษาโรคระบาด จำนวน 1 แห่ง ห้องตรวจโรคเอกชน จำนวน 127 แห่ง อาสาสมัครบ้าน จำนวน 2,274 คน และหมอตำแย จำนวน 629 คน

12.4 โครงสร้างการบริหาร

แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วย ห้องการบริหาร แขนงจัดตั้งพนักงานและการศึกษา สาธารณสุข แขนงกวดका แขนงแผนการและการร่วมมือ แขนงการเงิน แขนงอนามัยและส่งเสริมสุขภาพ แขนงควบคุมพยาธิติดต่อ แผนกรักษาและฟื้นฟูหน้าที่ แขนงอาหารและยาและห้องการ ประกันสุขภาพ นอกจากนี้ยังมีบรรดาหน่วยงานการจัดตั้งวิชาการ ได้แก่ โรงหมอแสงวิทยาลัย วิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาศูนย์การแพทย์ฟื้นฟูหน้าที่การที่ขึ้นกับการคุ้มครองของแผนก สาธารณสุขแขวงซึ่งมีข้อตกลงว่าด้วยการจัดตั้งปฏิบัติเฉพาะซึ่งมีโครงสร้างการบริหารแผนก การเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ที่มา : กระทรวงสาธารณสุข สปป. ลาว (2563)

12.5 ภารกิจ บทบาทและหน้าที่

12.5.1 บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าและรองหัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวง
มีดังนี้

- 1) หัวหน้าแผนก ผู้รับผิดชอบโดยตรงและรอบด้านต่อเจ้าแขวงและ
รัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับผลสำเร็จและข้อขาดตกบกพร่องในการจัดตั้งปฏิบัติและ
การเคลื่อนไหวของแผนกสาธารณสุขแขวง ได้รับเงินอุดหนุนตำแหน่งผู้บริหารประเภท 3
- 2) รองหัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงจำนวน 3 ท่าน มีหน้าที่ช่วยหัวหน้า
แผนกสาธารณสุขแขวงในการชี้แนะ นำพาเขตงานใดหนึ่งตามการแบ่งงานและการมอบหมาย
รับผิดชอบต่อหัวหน้าแผนกสาธารณสุขเกี่ยวกับผลสำเร็จและข้อขาดตกบกพร่องของงานที่ตน
ชี้แนะได้รับเงินอุดหนุนตำแหน่งประเภท 4

12.5.2 บทบาทและหน้าที่ของแผนกการเงิน มีดังนี้

- 1) คำนวณขยายและจัดตั้งปฏิบัติแนวทางนโยบายกฎหมายยุทธศาสตร์
ระเบียบการแผนงานแผนการและโครงการด้านการเงินสาธารณสุขการให้ทุนระเบียบการด้าน
งบประมาณการเงินการบัญชีและบัญชีสาธารณสุขแห่งชาติ

- 2) เผยแพร่ติดตามตรวจสอบการจัดตั้งปฏิบัติกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ด้านการเงินสาธารณสุขการให้ทุนระเบียบ ด้านงบประมาณ ด้านการเงิน ด้านการบัญชีบัญชี สารสุขแห่งชาติในแต่ละระยะ
- 3) สร้างติดตามและจัดตั้งปฏิบัติแผนงานแผนการโครงการด้านการเงินสาธารณสุขการให้ทุนระเบียบด้านงบประมาณการเงินการบัญชีบัญชีสารสุขแห่งชาติ
- 4) ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองการเงินตามสายตั้งการบัญชีการตรวจสอบการเงิน
- 5) การตรวจสอบด้านเทคนิคการคุ้มครองทรัพย์สินการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารบริการจากทุกแห่งทุนของทุกส่วนขึ้นกับแผนกสาธารณสุขแขวง
- 6) สรุปสร้างแผนงบประมาณและคุ้มครองรายรับรายจ่ายของทุกภาคส่วนที่ขึ้นกับแผนกสาธารณสุขแขวงจัดสรรแบ่งปันงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติให้แต่ละภาคส่วนตามระเบียบการตามนโยบายและตามทิศทางชั้นนำของคณะแผนกสาธารณสุข
- 7) ติดตามการนำใช้งบประมาณตามการจัดสรรโรงหมอแขวงองค์การสาธารณสุขโรงหมอชุมชนและโรงหมอน้อยที่ขึ้นกับแผนกสาธารณสุขแขวงตามระเบียบการ
- 8) งบประมาณจากทุกภาคส่วนทุนของทุกภาคส่วนที่ขึ้นกับแผนกสาธารณสุขแขวง
- 9) ส่วนผ่านบรรดาเอกสารที่ผู้พันถึงระเบียบการทางการเงินก่อนพิจารณาอนุมัติ
- 10) ขึ้นบัญชีและคุ้มครองบัญชีทรัพย์สินของรัฐเครื่องนำเข้าของทุกภาคส่วนที่ขึ้นกับแผนกสาธารณสุขแขวงตามระเบียบ
- 11) ประสานสมทบกับบรรดาโรงหมอแขวงวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพห้องสาธารณสุขเมืองและโรงหมอน้อยเกี่ยวกับการปฏิบัติกฎหมายและระเบียบการด้านงบประมาณการเงินการบัญชีและคุ้มครองสรุปรายรับรายจ่ายการเงินจากทุกแห่งทุนของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนกสาธารณสุขแขวงเพื่อรายงานให้สายตั้งและซ้ายขวาตามระเบียบการ
- 12) สร้างความเข้มแข็งทางการเงินการปฏิบัติงานบัญชีสาธารณะสุขแห่งชาติการคุ้มครองงบประมาณการเงินการบัญชีการคุ้มครองทรัพย์สินประมุลจัดซื้อจัดจ้างการออกแบบก่อสร้างให้ผู้บริหารและวิชาการขึ้นต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนที่ขึ้นกับแผนกสาธารณสุขแขวง
- 13) สรุปการปฏิบัติงานการเงินขาดตัวและสมทบกับบัญชีการจัดตั้งปฏิบัติงานด้านการเงินท้ายปี

14) อำนวยความสะดวกและ เข้าร่วมการตรวจสอบบัญชีการเงิน ร่วมกับแผนการเงินแขวงและองค์การตรวจสอบอื่น ๆ ต่อหัวหน่วยการเงินของทุกภาคส่วน ที่ขึ้นกับแผนสาธารณสุขแขวง

15) รายงานการเคลื่อนไหวการปฏิบัติงานของตนให้คณะแผนกทราบ

16) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะแผนก

12.5.3 หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการเงิน มีดังนี้

(กระทรวงสาธารณสุข สปป. ลาว, 2566, หน้า 17)

1) จัดเตรียมบรรดาเอกสารที่เกี่ยวข้องระเบียบการเงินการตรวจสอบ บันทึกบัญชีประเภทต่าง ๆ การวิเคราะห์ การตีความด้านการเงินขององค์การ รวมทั้งการรับการ จ่ายการมอบรายรับงบประมาณแห่งรัฐ

2) บริหารค้ำครองด้านเงินสดขององค์การมีหน้าที่ค้ำครองเงินสดเข้า ออกรับประกันให้มีเงินเพียงพอกับความต้องการในแต่ละวัน

3) ขึ้นแผนงบประมาณและคาดคะเนความต้องการความรับผิดชอบ ของแผนกแขนงหน่วยงานด้านการเงินต้องทำงานพร้อมกับบริหารองค์การเพื่อใช้ในแผน งบประมาณและคาดคะเนต้องการขององค์การ

4) การเตรียมเอกสารการเงินประกอบด้วยเอกสารรายรับรายจ่ายหรือ การต้อนรับหรือการส่งและมูลค่าสินค้าคงค้างของแผนกและทางแผนก

5) สรุปด้านวิชาการเกี่ยวกับการจัดตั้งปฏิบัติงบประมาณและการเงิน ให้สอดคล้องกับการบัญชีเพื่อให้สามารถปฏิบัติการสมทบและตีราคาได้ต่อการขยายตัวด้านการ ดำเนินงานขององค์การ ช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจปัญหาด้านนโยบายด้วยการเสนอข้อมูลที่ จำเป็นให้แก่ผู้บริหารในการตัดสินใจ

12.5.4 ขั้นตอนและกำหนดการยื่นแผนงบประมาณ เป็นปีงบประมาณของ รัฐประกอบด้วยสิบสองเดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมและสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคมของปี เดียวกัน การจัดทำแผนงบประมาณประจำปีสำหรับแต่ละหน่วยงบประมาณในภาคสาธารณสุขมี ขั้นตอนและระยะเวลาดังนี้

1) สุขศาลา โรงพยาบาลเมือง ให้รวบรวมแผนรายรับ-รายจ่าย งบประมาณประจำปีแล้วส่งไปยังที่ทำการห้องสาธารณสุข ก่อนวันที่ 30 พฤศจิกายน

2) โรงพยาบาลแขวงและห้องสาธารณสุข ให้รวบรวมแผนรายรับ- รายจ่ายงบประมาณประจำปีแล้วส่งไปยังที่ทำการแผนกสาธารณสุขแขวง ก่อน 20 มกราคม

3) แผนกสาธารณสุขแขวง สรุปแผนรายรับ-รายจ่ายงบประมาณประจำปีของสาธารณสุขท้องถิ่นทั้งหมดแล้วส่งไปยังกรมแผนการและการเงิน กระทรวงสาธารณสุข ภาควงงบประมาณ ภาคการจัดการทรัพยากรสิน ภาควาชี และภาคการวางแผนและการลงทุนระดับแขวงก่อนวันที่ 30 มกราคม

12.5.5 การจัดรายได้ทางวิชาการของหัวหน้าวงงบประมาณและกองทุนของรัฐ มีแนวทางดำเนินการดังนี้ (กระทรวงการเงิน สปป.ลาว. (2562)

- 1) นำรายได้ที่รวบรวมทั้งหมดเข้าบัญชีเงินฝากที่เปิดไว้กับคลังเงินแห่งชาติเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน ตามเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจริงแต่ต้องไม่เกินวันที่ 10 ของเดือนถัดไป
- 2) ไม่ให้เก็บเงินที่รวบรวมไว้ภายนอกและนำมาใช้โดยตรงโดยไม่ต้องผ่านระบบคลังเงินแห่งชาติ

3) หัวหน้าวงงบประมาณ กองทุนของรัฐ ระดับต่าง ๆ จะต้องสรุปการดำเนินการรายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือน 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และหนึ่งปี โดยเปรียบเทียบและตรวจสอบจากคลังแล้วส่งให้แผนกการเงินแขวง ไม่เกิน วันที่ 20 ของเดือนถัดไป

12.5.6 เอกสารในการออกใบรับรองการติดตามบัญชี เป็นหน่วยงานบัญชีของรัฐจะต้องส่งเอกสารรายงานทางการเงินและเอกสารทางบัญชีต่อฝ่ายบัญชีของแผนกการเงินแขวง หลังจากปิดบัญชีประจำปีภายในวันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป ได้แก่ งบดุล (ก่อนการตรวจสอบ) รายงานรายการปรับปรุง งบดุล (หลังการตรวจสอบ) งบรายรับ-รายจ่ายงบประมาณของรัฐ ข้อมูลงบแสดงฐานะการเงินเบื้องต้น งบกระแสเงินสด งบรายได้งบประมาณของรัฐ งบรายจ่ายงบประมาณของรัฐ สำเนาบันทึกการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานบัญชี และ สำเนาใบรับรองการติดตามบัญชีประจำปีของปีที่แล้ว (ถ้ามี) (กระทรวงการเงิน สปป.ลาว, 2564)

13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

13.1 งานวิจัยในประเทศ

กานดา แซ่หลิว (2560) ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพและด้านเจตคติ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านทักษะทางวิชาชีพด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผล

เชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการจัดหาและการใช้ทรัพยากร ด้านความรู้
ในวิชาชีพด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความรู้
ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติมีผลเชิงบวกต่อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้นนักบัญชีควรให้ความสำคัญกับ
ศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่ม
ขีดความสามารถด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและนำไปสู่
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป

พิมพ์พิศา วรรณวิจิตร, ปวีณา กองจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดมหาสารคามพบว่า ความรู้
ทางด้านบัญชีและความเข้าใจในขั้นตอนการทำให้บัญชีของผู้ทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์และประสบการณ์ในการทำบัญชีให้กับกลุ่ม
ออมทรัพย์กองทุนหมู่บ้านและวิสาหกิจชุมชนของผู้ทำบัญชีการอบรมทางด้านบัญชี และการ
สนับสนุนจากหน่วยงานกำกับดูแล ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์
ดังนั้นหากผู้ทำบัญชีมีความรู้พื้นฐานทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจะเข้าใจและให้ความสำคัญกับการ
จัดทำข้อมูลทางการเงินบัญชีและทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำให้บัญชีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ปราณี คำมา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐและวราพร เปรมพาณิชย์กุล (2561) ได้ศึกษา
เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะ
ด้านวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริการจัดการด้านการเงิน
ด้านการควบคุมคุณภาพ และ ด้านความรู้ทางการบัญชี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้ด้าน
กฎหมายมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมที่
ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และ ด้านผลงานได้
มาตรฐาน ในส่วนด้านการบริหารจัดการด้านการเงินมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักวิชาชีพบัญชีควรมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
วิชาชีพบัญชีและพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทางด้าน
วิชาชีพบัญชี

บุญญาดา จงละเอียด (2561) ศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ
การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
นครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพการณ์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (2) ศึกษาการพัฒนา

ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขต นครศรีธรรมราช และ (3) ศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครศรีธรรมราช ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า (1) สภาพการณ์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านความรู้และความเข้าใจในกฎหมาย และด้านคุณค่า จริยธรรม และความเที่ยงธรรม (2) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณของผลงาน ด้านการบริหารเวลา และด้านความพึงพอใจ และ (3) ปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความรู้และความเข้าใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่า (1) สถาบันการศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรวิชาชีพการบัญชีโดยการเปิดโอกาสให้ภาคธุรกิจและองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม (2) ควรปลูกจิตสำนึกในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบและมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพบัญชี (3) ควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีเข้ารับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างสมรรถนะในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพเพื่อส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้รับบริการและสังคม (4) ทำให้นักบัญชีได้รับการตื่นตัวและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พราวพรรณ เสาะแสง (2561) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัย พบว่า กระบวนการดำเนินงานการเงินและบัญชีในระบบการรับเงินและนำส่งเงินปัจจุบันจากการให้ความเห็นของผู้ให้ข้อมูล คือ มีขั้นตอนการบันทึกรายการด้วยระบบสารสนเทศที่มีความซับซ้อน รวมถึงปริมาณเอกสารที่ใช้ประกอบการรับและจ่ายเงินยังมีจำนวนมากเกินความจำเป็น การเข้าถึงข้อมูลรายละเอียดการจ่ายเงินและการรับเงินเป็นไปได้ยากและเมื่อเปรียบเทียบกับความคาดหวังของผู้ใช้บริการงานการเงินและบัญชีที่ควรเป็นในอนาคต โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังว่าจะสามารถพัฒนาระบบการจ่ายเงิน การรับเงินและการนำส่งเงินให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีระบบที่มีความทันสมัยเพื่อรองรับการให้บริการที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น สำหรับรูปแบบการพัฒนากระบวนการทางการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการลดขั้นตอนการบันทึก รายการในระบบสารสนเทศเพื่อลดความซ้ำซ้อน ยุ่งยากในการปฏิบัติงานด้านการเงิน ใช้วิธีการรับ จ่ายเงินผ่านระบบของธนาคาร

เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการเงินให้มีความหลากหลายมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาระบบจัดพิมพ์ใบเสร็จรับเงินแบบอัตโนมัติ โดยพัฒนาให้สามารถใช้แบบเอกสาร เบิกจ่ายได้จริง สำหรับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการดำเนินงานทางการเงินในระบบการจ่ายเงิน การรับเงินและนำส่งเงิน ประกอบด้วย การสนับสนุนการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางการเงินและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการ จ่ายเงินให้มีทักษะในการตรวจสอบ และความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการหาแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารในการลงนามเอกสารต่าง ๆ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนและเพิ่มความรวดเร็วในกระบวนการ อาจกำหนด แนวทางวิธีการจ่ายเงินและการรับเงินด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่ยังคงความถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบ

สกุณา มาอู๋ (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ปฏิบัติงานโดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความครบถ้วนและตรวจสอบได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องของบัญชี และด้านความทันต่อเวลาของบัญชี ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะทางคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและทักษะองค์การและการจัดการธุรกิจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในการบรรลุเป้าหมายและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเฉพาะการบรรลุเป้าหมาย

สมพิศ แสงแก้ว (2562) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำ ภาค 1 พบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ (2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ สถานภาพและหน่วยงานในสังกัดที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน และรายด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายแตกต่างกันแต่ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน รายได้ เหลือต่อเดือนและระดับตำแหน่งต่างกันนั้นจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน และ (3) ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย

ชุดิภา เดโชสุกรและเบญจพร โมกษะเวส (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีใน โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ถ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาล คือ ขาดทักษะทางวิชาชีพบัญชี ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ขาดจริยธรรมและ จรรยาบรรณต่ออาชีพไม่มีจริยธรรมทางวิชาชีพจะทำให้เศรษฐกิจและสังคมไม่มีการเติบโตอย่าง ยั่งยืน เพราะเป้าหมายในการทำธุรกิจไม่ใช่เพื่อแสวงหากำไรสูงสุด แต่ต้องเป็นการแสวงหากำไร อย่างยั่งยืน ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักวิชาชีพบัญชีถือเป็นส่วนสำคัญประการ หนึ่งที่จะสนับสนุนองค์กรไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ นักวิชาชีพบัญชีจึงจำเป็นต้องพัฒนา ประสิทธิภาพเพื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้อง มีความมุ่งมั่นที่จะใช้ประสิทธิภาพของตนเองในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ประวีณา เงินทิพย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะ ด้านคุณค่า ทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านความรู้ในวิชาชีพการเงิน และบัญชี ทำให้ การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความถูกต้องครบถ้วนและเชื่อถือได้ และบุคลากรได้ ดำเนินการตามหลักและนโยบายขององค์กรทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี และด้านความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ของการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา ความรู้ทางด้านวิชาการด้านการเงินและบัญชี ความสามารถความ เข้าใจในการใช้โปรแกรมบัญชี และความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจในงบการเงิน

ซึ่งปัจจัยด้านความรู้ทางด้านวิชาการด้านการเงินและบัญชี ความสามารถความเข้าใจในการใช้โปรแกรมบัญชีและความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจในงบการเงินมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชี

สมคิด ยาเคน, และ ธนายุทธ แจ่มมงคล (2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงินกลุ่มธุรกิจ การค้าระหว่างประเทศ บริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของพนักงานด้านการเงินในภาพรวมเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานด้านการเงินให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานด้านการเงินที่จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้านการเงินที่แตกต่างกัน โดยพนักงานด้านการเงินมองด้านผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุง ซึ่งแนวทางการเพิ่มประสิทธิผล ได้แก่ เพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการ และควรเพิ่มฐานเงินเดือน การบริหารงานที่มีลักษณะการทำงานที่เป็นการสร้างความสมดุลในชีวิตเพื่อเป็นแรงจูงใจ มีวัฒนธรรมการทำงานที่ผสมผสานระหว่างกลุ่มอายุเพื่อที่จะได้รักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ

อาภาวรรณ สงวนหงษ์ และเบญจพร โมกษะเวส (2564) ศึกษาการบริหารการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรงานการเงินและบัญชีสังกัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้การบรรยายโดยสถิติเชิงพรรณนา ประชากรในการศึกษา คือบุคลากรงานการเงินและบัญชี สังกัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 285 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรงานการเงินและบัญชี สังกัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเงินและบัญชีสังกัดกระทรวงพาณิชย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) การบริหารการเงินและบัญชี ด้านการรับ-จ่ายเงิน และด้านระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องและครบถ้วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การบริหารการเงินและบัญชีด้านการรับ-จ่ายเงิน ด้านระเบียบแนวทางการปฏิบัติงาน และด้านการบันทึกบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเสร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) การบริหารการเงินและบัญชีด้านการรับ-จ่ายเงิน ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี และด้านการตรวจสอบใบสำคัญ มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสามารถตรวจสอบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

กุลธิดา ธนสมบัติศิริและดารณี เอื้อชนะจิต (2565) ศึกษาคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การบรรยายโดยสถิติเชิงพรรณนา ประชากรในการศึกษา ได้แก่ นักบัญชี ในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ดำเนินการอยู่ จำนวน 2,657 แห่ง สำนักงานละ 1 คน ได้จำนวนนักบัญชี 2,657 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 348 คน กำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี การใช้เทคโนโลยีทางการบัญชี ทักษะการสื่อสารและความหลากหลายทางภาษา และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ที่วัดด้วย ความถูกต้อง คุณภาพงาน ปริมาณงาน และ ความทันต่อเวลา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กานต์พิชชา บุญมี, ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล, อรุณี ยศบุตร, และ กุลชญา แวนแก้ว (2566) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน การเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานมีโอกาสดิบโตก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอีกด้านหนึ่งก็แสดงให้เห็นว่างานของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับมอบหมายก็จะมีปริมาณมากขึ้นต้องใช้ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองตลอดเวลาซึ่งอาจทำให้เป็นแรงกดดันและเกิดความเครียดในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายจนส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านปัจจัยปัจจุบัน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

ชาครียา ปรีเปรม, และ ดารณี เอื้อชนะจิต (2566) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี ที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า (1) ลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพและด้านประสบการณ์ ของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา และลักษณะของผู้ทำบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี (2) แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงานและความทันเวลา อาจเป็นเพราะแรงจูงใจนั้นแรงกระตุ้นให้ผู้ทำบัญชีมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่นั่นจึงเป็นเหตุผลว่าเหตุใดแรงจูงใจนั้นได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี

ชลากร เขียวพิมพาและจิรพงษ์ จันทรงาม (2566) ศึกษามาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้มาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ด้านความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชุดิมา มากแบน (2566) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจมาเป็นอันดับแรก เนื่องมาจากการทำงานเกี่ยวกับบัญชีนั้นต้องมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับด้านการบัญชีก่อนที่จะลงมือปฏิบัติของจริงเป็นไม่ได้ว่านักบัญชีนั่นถ้าไม่มีความรอบคอบของการทำงานงานบัญชีตัวเลขของเลขบัญชีจะไม่มี ความเที่ยงตรงต่อผลกระทบยอดเมื่อถึงระยะเวลาของสิ้นเดือนรองลงมา คือ ด้านประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะบัญชี ด้านความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ธัญญรัตน์ สาริกา (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับของปัจจัยเชิงใจภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน ความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ปัจจัยคำจูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความต้องการความปลอดภัย ตามลำดับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์ของ ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยคำจูน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนด้านความมั่นคงในงานด้านความต้องการความ ปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี ตามลำดับ

ปนัดดา แซ่ตั้ง (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน การเงินและบัญชีของหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า (1) บุคลากรด้านการเงินและบัญชีภายในเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบโปรแกรม

ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงาน สามารถใช้ระบบโปรแกรมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ด้านการเงินและบัญชีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีรวมถึงนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงานในปัจจุบันได้ส่งผลให้การดำเนินงานด้าน การเงินและบัญชีของหน่วยงานมีประสิทธิภาพการดำเนินงาน (2) ความรู้ทางด้านวิชาการด้านการเงินและบัญชี พบว่า บุคลากรด้านการเงินและบัญชีภายใน เป็นผู้ที่มีความรู้ ทางด้านวิชาการด้านการเงินและบัญชีทั้งความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานด้านการเงินและบัญชีภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเข้าใจในระเบียบที่ใช้ปฏิบัติในงานการเงินและบัญชี มีการศึกษาระเบียบ/ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงใหม่อยู่เสมอ รวมถึงสามารถสอนหรือให้คำแนะนำกับเจ้าหน้าที่ทั้ง ในหน่วยงานและนอกหน่วยงานได้

3) การอบรมหลักสูตรด้านการเงินและบัญชี พบว่า บุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงาน ได้รับการอบรมหลักสูตรด้านการเงินและบัญชีที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการอบรม หลักการปฏิบัติงาน ความรู้หลักเกณฑ์ รวมถึงโปรแกรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง

สัพพัญญู ประสพวงศ์สกุลและพรทิศา แสงเขียว (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงิน การคลัง ภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง พบว่า (1) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้วยระบบ New GFMS Thai ในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยระบบ New GFMS Thai และด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง ในด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้อง แม่นยำและด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในด้านกฎหมายระเบียบ และข้อปฏิบัติ ด้านการบริหารของส่วนราชการและด้านทักษะความรู้ความเข้าใจเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ ในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง ด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้องแม่นยำ และด้านความโปร่งใส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสำเร็จของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบ

อิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ของบุคลากรด้านความรวดเร็วทันเวลา ด้านความถูกต้องแม่นยำและด้านความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชฎานันท์ รุ่งแสงและพรทิวา แสงเขียว (2567) ศึกษาประสิทธิภาพการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินในทัศนะของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพการควบคุมภายในมีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ (2) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 349 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิธีที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพการควบคุมภายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินความเสี่ยง และด้านกิจกรรมการควบคุม และ (2) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความทันเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความถูกต้อง และด้านความครบถ้วนของรายงานทางการเงิน ส่วนคุณภาพของรายงานทางการเงินโดยรวมถือว่าอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ประสิทธิภาพการควบคุมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุม และด้านสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านการเปรียบเทียบกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้อง ด้านความทันต่อเวลา มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านการเปรียบเทียบกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรด้านการเงินและบัญชีไม่ได้เป็นเพียงผู้บันทึกข้อมูล แต่เป็นกลไกสำคัญในการรักษาระบบการควบคุมภายในให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวางแผนกลยุทธ์และบริหารงานได้อย่างมั่นใจ เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

พัชรนรินทร์ ผินโพธิ์และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมขององค์กร การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก พบว่า (1) สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานทุกคนต่างมีความต้องการในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานจะเกี่ยวพันถึงการเพิ่มค่าตอบแทน ถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามไปด้วย (2) สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านความน่าเชื่อถือของงบการเงิน ด้านการเงินและบัญชี มีความรู้สึกในเชิงบวกต่อองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจ และความตั้งใจในการทำงาน ประกอบกับการที่ประสิทธิภาพของงานด้านบัญชีและการเงินส่งผลต่อความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความตั้งใจ ความรอบคอบในการทำงานจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย (3) สภาพแวดล้อมขององค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านทันต่อเวลา ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานเป็นสิ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ในระยะเวลาที่กำหนด แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานตามไปด้วย (4) ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านความถูกต้องของงบการเงิน ทั้งนี้เนื่องจาก ในการทำงานด้านบัญชี มีกระบวนการและขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อน โดยเฉพาะการทำงานด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานราชการอย่างโรงพยาบาลตำรวจ ที่ต้องทำงานภายใต้ระเบียบและขั้นตอนของราชการและยังต้องทำงานด้านบัญชีควบคู่ไปด้วยกัน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจึงต้องมีความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีอย่างละเอียด

ถึงจะทำงานด้านการเงินและบัญชีให้มีความถูกต้องของงบการเงิน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้บริหาร และหน่วยงานตั้งเป้าหมายไว้ และ (5) เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความน่าเชื่อถือของงบการเงิน ทั้งนี้เนื่องจากการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีที่มีความทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติมาใช้จะสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงาน อีกทั้งถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี จะยิ่งทำให้การทำงานด้านบัญชีมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

พรธิดา เนตรพรมราชและกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและการบริหารงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของกรมควบคุมโรค พบว่า (1) คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส และด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องมีคุณลักษณะในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบในงานและการมีความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นเป็นทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อใช้เป็นทักษะในการ ประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ (2) การบริหารงานด้านการเงินและบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินผลของการปฏิบัติงานด้านบัญชี ภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการรับเงิน ด้านการจ่ายเงิน และเก็บรักษาเงินส่งผลเชิงบวก ต่อคุณภาพการประเมินผลของการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้องและด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความถูกต้อง ตามระเบียบราชการส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลของการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการประเมินผลของการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบและความมีประสิทธิภาพ ปัจจัยข้างต้นที่ส่งผลเชิงบวกเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการบริหารงานด้านการเงินและบัญชีโดยส่งผลถึงคุณภาพการประเมินผล

การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ถูกต้องและมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สุชนา ป้องภัย, และ จิรพงษ์ จันทรงาม (2567) ศึกษาทักษะการจัดทำงบการเงิน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ทักษะการจัดทำงบการเงิน ประกอบด้วย ทักษะความสามารถของระบบสารสนเทศ ทักษะการวางแผนการปฏิบัติงาน ทักษะการบันทึกธุรกรรมการเงิน และทักษะการรายงานการเงินส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของนักบัญชี ยกเว้นทักษะการจัดทำงบการเงินในด้านทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีและด้านทักษะการประมวลผลข้อมูลการเงินไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ และการปฏิบัติงานด้านความน่าเชื่อถือได้ของงบการเงิน สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานและสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความน่าเชื่อถือได้ของงบการเงิน ความถูกต้องของงบการเงิน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงานในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กรไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชี

สุปรานี พรพิริยะศานติ (2567) การพัฒนาระบบตรวจสอบภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มิติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การเงินการคลังของเครือข่ายสุขภาพจังหวัดมุกดาหาร 5 เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ พัฒนาระบบ และประเมินประสิทธิภาพระบบการตรวจสอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรายงานทางการเงินของเครือข่ายสุขภาพจังหวัดมุกดาหาร เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งการดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน (Mutual collaboration approach) เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม คือผู้บริหาร โรงพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงพยาบาลหรือหัวหน้างานการเงิน จำนวน 15 คน ผู้รับผิดชอบงานการเงิน และผู้ปฏิบัติการตรวจสอบการจัดทำรายงานทางการเงิน 7 คน และผู้ร่วมวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ 20 คน โดยใช้แนวคำถามสำหรับสนทนากลุ่ม แบบประเมินรายงานทางการเงิน และแบบประเมินการเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลัง 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เปรียบเทียบร้อยละความแตกต่างของการดำเนินงานการควบคุมภายในด้านการเงิน ก่อนและหลังการพัฒนา โดยใช้สถิติ Percentage differences ผลการวิจัยพบว่า การนำระบบ

ตรวจสอบภายใน 5 มิติมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังได้อย่างมีนัยสำคัญ ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีและระบบการตรวจสอบที่ดี จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจและบริหารจัดการองค์กรสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมาย และยังมีข้อค้นพบสำคัญ ได้แก่ (1) พบปัญหาทั้งเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับรายงานทางการเงิน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความถูกต้อง ครบถ้วนของงาน และความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน การหมุนเวียนของผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราสูง การสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความเข้าใจของผู้บริหารต่อระบบและการจัดทำบัญชี (2) ระบบตรวจสอบภายในครั้งนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัญหา การประชุมชี้แจง/ทำความเข้าใจในรูปแบบและวิธีการตรวจสอบ ค้นข้อมูลและสรุปร่วมกันโดยหัวหน้าทีมจะเป็นผู้รวบรวม และเรียบเรียงสิ่งที่ได้ในแต่ละเรื่องที่ได้ตรวจสอบตามแนวทางที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสรุปร่วมกัน และ (3) ประสิทธิภาพของรายงานความเสี่ยงทางการเงินของหน่วยงานในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 18.10 ผลการพัฒนาค้างนี้ส่งผลให้เครือข่ายสุขภาพรายงานความเสี่ยงทางการเงินมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นควรนำระบบดังกล่าวนำมาใช้กับเครือข่ายสุขภาพทุกแห่ง

อภิสิทธิ์ จัประยงค์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ทักษะวิชาชีพทางบัญชีมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐ สภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี มาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐ แรงจูงใจในการทำงานและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

ศศิธร แทนรินทร์และสำเริง ไกยวงศ์ (2568) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) ศึกษาระดับสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ (3) ศึกษาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง รวมทั้งสิ้น 416 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การวิจัย คือ พนักงานการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง รวมทั้งสิ้น 200 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสู่ทีละตัวแปร (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา และประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรด้านความเพียรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ ความเพียร และการสื่อสารด้วยวาจา พร้อมมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลงานการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้โดยการพัฒนาพนักงานการเงินและบัญชีให้มีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมทั้ง 5 ด้านนี้ โดยการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะดังกล่าว นอกจากนี้ ในกระบวนการสรรหาบุคลากร ควรใช้สมรรถนะเชิงพฤติกรรมทั้ง 5 ด้านเป็นเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกควบคู่กับคุณสมบัติและทักษะทางเทคนิคเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี

13.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Curtis (2009) ได้ศึกษาเรื่องการเงินด้านการดูแลสุขภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลของรัฐ และการวิเคราะห์งบการเงิน พบว่า รูปแบบองค์กรด้านการดูแลสุขภาพในระดับภูมิภาคมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นผ่านการกระจายอำนาจในกระบวนการตัดสินใจ ความกังวลเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่ทุ่มเทให้กับภาคส่วนการดูแลสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้โรงพยาบาลเป็นช่องทางสำคัญในการแสวงหาประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเราคำนึงถึงการขาดดุลที่เพิ่มขึ้นตามกาลเวลา ประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจนั้นติดตามได้จากอัตราส่วนทางการเงินเฉพาะชุดหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่ประกอบเป็นสาระสำคัญของความเป็นอยู่ทางการเงินของโรงพยาบาลในฐานะหน่วยเศรษฐกิจ อัตราส่วนทางการเงินจำนวนมากจะ

ได้รับการตรวจสอบอย่างวิพากษ์วิจารณ์ และเสนอให้ใช้การรวมกันของอัตราส่วน เหล่านี้เป็นวิธีการจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ อัตราส่วนหลังมีความจำเป็นในการปรับปรุงความตึงเครียดด้านเงินทุนที่มีต่อระบบการดูแลสุขภาพและ ประสิทธิภาพทางการเงินนั้นกำหนดโดยผลตอบแทนจากทุน ปัจจัยทั้งสองนี้กำหนดมูลค่าที่สร้างขึ้น ซึ่งส่งผลต่อจำนวนเงินทุนที่ดึงดูดในภาคส่วนนั้น ๆ ข้อมูลทางการเงินที่มีให้สำหรับหน่วยงานกำกับดูแลระดับภูมิภาคไม่ถือว่าเพียงพอสำหรับการจัดการในการประเมินการจัดการทางการเงินของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดข้อมูลเศรษฐกิจที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้ระบบบัญชีคู่มาใช้เต็มรูปแบบ ดังนั้นระบบบัญชีจึงเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นสำหรับการรายงานและการติดตามผลการดำเนินงานทางการเงินที่ยอมรับได้ ระบบบัญชีมีความสำคัญอย่างยิ่งในการรับประกันว่าความต้องการทางการเงินของภาคส่วนสุขภาพซึ่งเติบโตอย่างรวดเร็วจะได้รับการตอบสนอง

Gifford, & Howe (2011) ได้ศึกษาเรื่องการเชื่อมโยงปัจจัยด้านการดำเนินงานและการเงินเพื่อประเมินความเสี่ยงและระบุการฉ้อโกงในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน พบว่ามาตรฐานการตรวจสอบบัญชีมีความสำคัญของการเชื่อมโยงปัจจัยการดำเนินงานกับปัจจัยทางการเงินเมื่อประเมินความเสี่ยงจากการฉ้อโกง กรณีศึกษาแสดงให้เห็นว่าความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานและการรายงานทางการเงินสามารถช่วยผู้ตรวจสอบในการประเมินความเสี่ยงและระบุการฉ้อโกงได้อย่างไร กรณีศึกษานี้ยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาประเมินการควบคุมภายในโดยตรงในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน กรณีศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์วิจารณ์ของนักศึกษา และเพื่อให้นักศึกษาได้รับรู้ถึงความสำคัญของการควบคุมภายในในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

Liang (2013) ได้ศึกษาเรื่องการเงินและการบัญชี พบว่า มีความสำคัญในการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับมูลค่าที่สร้างขึ้นโดยบริษัท โดยทั่วไปแล้ว การเงินสองประเภทที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารด้านเทคนิค คือ การบัญชีการเงินและการเงินการจัดการ ในการบัญชีการเงิน ผู้ฟังโดยทั่วไปคือผู้ลงทุน นักวิเคราะห์ และ/หรือหน่วยงานของรัฐ และการบัญชีจะแสดงรายงานประวัติของบริษัทในช่วงเวลาที่กำหนด ดังนั้นจึงเป็นการมอญย้อนหลัง การบัญชีการเงินโดยทั่วไปจะดำเนินการโดยใช้กฎชุดหนึ่ง หลักการบัญชีที่ยอมรับโดยทั่วไป หรือ GAAP ในทางตรงกันข้ามในการบัญชีการจัดการ ผู้ฟังโดยทั่วไปคือ ภายในและผลลัพธ์จะถูกนำไปใช้ในการวางแผนสำหรับอนาคต เครื่องมือสำหรับการเงินทั้งสองประเภทนี้ได้แก่ งบดุล งบกำไรขาดทุน และงบกระแสเงินสด ซึ่งผู้จัดการสามารถรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจได้

Marchuk (2016) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมการดำเนินงานและการบัญชีการดำเนินงาน พบว่า แนวทางในการตีความการบัญชีการดำเนินงานและการควบคุม

การดำเนินงาน และอธิบายถึงฟังก์ชันการทำงานเพื่อการจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบัญชีการดำเนินงานและการควบคุมการดำเนินงาน และผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลสำหรับการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในทุกระดับขององค์กร แนวทางเชิงระบบในการจัดการข้อมูลได้รับการตรวจสอบในฐานะเครื่องมือสำหรับการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน บทความนี้ยังกล่าวถึงการบูรณาการองค์ประกอบของการบัญชีการจัดการเข้ากับสภาพแวดล้อมการบัญชีการดำเนินงาน การควบคุมการดำเนินงานได้รับการวิเคราะห์ใน ขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ การควบคุมเบื้องต้น (การป้องกันการเบี่ยงเบน) การควบคุมการไหล (การลดโอกาสของการเบี่ยงเบน) และการควบคุมติดตามผล (การระบุการเบี่ยงเบน)

Fatimah, Hamid, & Fattah (2019) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการ ควบคุม ภายใน ความสามารถของบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อคุณภาพงบการเงิน จังหวัด สุลาเวสีเซลาตัน พบว่า 1) การควบคุมภายในมีผลกระทบในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของงบการเงิน 2) ความสามารถของบุคลากรมีผลกระทบเชิงลบและไม่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพงบการเงิน และ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อคุณภาพงบการเงิน

Dewi, & Jan (2020) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของมาตรฐานการบัญชีระบบการ ควบคุมภายใน ความสามารถของบุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อคุณภาพของงบการเงิน พบว่า มาตรฐานการบัญชีและความสามารถบุคลากรไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงบการเงินระบบการควบคุมภายในและเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อคุณภาพของงบการเงิน

Shahwan (2020) ได้ศึกษาเรื่องการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงานและการเงินโดยใช้การวิเคราะห์การห่อหุ้มข้อมูลของ Malmquist: กรณีศึกษาโรงพยาบาลในอียิปต์ พบว่า 17 แห่งไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากประสิทธิภาพทางเทคนิคลดลง มูลค่ารวมของโปรแกรมซอฟต์แวร์และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและจำนวนพนักงานทั้งหมดยังเป็นปัจจัยทั่วไปที่ส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงานและการเงิน นอกจากนี้ จำนวนแพทย์ยังส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพทางการเงิน

Phomdonko et al., (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการบริหารและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในแผนกฉุกเฉินในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น เงิน ทรัพยากรในองค์กร เช่น มติความอบอุ่น มติความรับผิดชอบในงาน และมิติอัตลักษณ์ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สรุปได้ว่า มีปัจจัย 4 ประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงควรได้รับการแก้ไข และฝ่ายบริหารควรสร้างบรรยากาศที่สามารถรองรับงบประมาณ วัตถุประสงค์การทำงาน และเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรได้

Chen, Hao, & Li (2021) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านรัฐบาล เทคโนโลยี และองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินหรือไม่ พบว่า การจัดการทางการเงิน คือ การตรวจสอบบทบาทของรัฐบาลในเศรษฐกิจขององค์กร สิ่งอำนวยความสะดวกของรัฐบาล เงินกู้ และแผนการเงินระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงิน ระบบการจัดการทางการเงินอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยี และรัฐบาล การศึกษาและการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยี และรัฐบาลต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินเป็นเป้าหมายหลักของบทความนี้ การออกแบบ/ระเบียบวิธี/แนวทางการจัดการทางการเงินได้รับผลกระทบจากบทบาทที่เพิ่มมากขึ้นของเทคโนโลยีเสมอ และผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยี และรัฐบาลส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงิน ด้วยเหตุนี้จึงต้องพิจารณาบทบาทของปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยี และรัฐบาลที่มีต่อความสำเร็จของระบบการจัดการทางการเงินเพื่อการตัดสินใจในอนาคต ข้อจำกัด/ผลกระทบของการวิจัยในการประเมินผลลัพธ์ คือ สรุปผลโดยทั่วไปก็มีจำกัดของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินที่จะตรวจสอบผลกระทบของการลงทุนและโครงการต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินเป็นข้อเสนอ การประเมินปัจจัย เช่น การลงทุนและแผนงานที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินได้ ผลกระทบในทางปฏิบัติ แผนกต่าง ๆ และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการทางการเงินและประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงินและใช้วิธีแก้ไขปัญหามาเพื่อตรวจสอบผลกระทบของปัจจัยด้านองค์กร เทคโนโลยีและภาครัฐที่มีต่อประสิทธิภาพของระบบการจัดการทางการเงิน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 ศึกษาระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ระยะที่ 1 ศึกษาระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานผู้ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในสังกัดแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต ณ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2567 จำนวน 300 คน (แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สปป ลาว, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดจากประชากรโดยโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

แทนค่าขนาดของประชากร จำนวน 300 คน

$$\begin{aligned} n &= \frac{300}{1 + 300 (0.05)^2} \\ &= 171.43 \end{aligned}$$

จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 172 คน

1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 เลือกตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่การปฏิบัติงาน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับ	พื้นที่	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	แผนกสาธารณสุขแขวง	15	9
2	โรงพยาบาลแขวง	12	7
3	นครไกสอนพนวิหาน	17	10
4	เมืองอุทุมพร	15	9
5	เมืองอาดสะพังทอง	15	9
6	เมืองพิน	19	11
7	เมืองเซโปน	24	14
8	เมืองนอง	16	9
9	เมืองท่าปางทอง	14	8
10	เมืองสองคอน	23	13

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	พื้นที่	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
11	เมืองจำปอน	32	18
12	เมืองชนนະบูลี	18	10
13	เมืองไซบูลี	18	10
14	เมืองวิละบูลี	20	12
15	เมืองอาดสะพอน	16	9
16	เมืองไซพุทอง	13	7
17	เมืองพะลานไซ	13	7
ทั้งหมด		300	172

ที่มา : (แผนกการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป ลาว, 2566)

1.3.2 เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากไม่ทดแทน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการทำงานการเงินและบัญชีในสังกัดของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยเป็นการเลือกตอบและเติมตัวเลข

2.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ความรู้ความเข้าใจในงาน (2) ความรับผิดชอบในงาน (3) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (5) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (6) ความเข้าใจในนโยบาย (7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (8) จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ (9) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบ Likert Scale ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ด้วยการหาค่าพิสัยเพื่อกำหนดความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย (คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

แผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห้วยตุม จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ความเชื่อถือได้ของการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากไปน้อยตามแบบ Likert Scale ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

การแปลผลคะแนน นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ด้วยการหาค่าพิสัยเพื่อกำหนดความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย (คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและข้อคำถาม

3.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการนำนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะมากำหนดเป็นตัวแปรต้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3.3 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ การนำนโยบายการสร้างเชื่อมั่นสาธารณะ ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห้วยนาเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.4 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห้วยนาเขต และแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห้วยนาเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง

3.5 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือกระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Riviovelli & Hambleton, 1997; บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

- R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่
 ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
 ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
 ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์วิจัยทางสังคมศาสตร์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หรือ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานการเงินของหน่วยงานสาธารณสุข ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย

3.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลิก ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.4 ดร.นายแพทย์ เตียงคำ ป้องวงสา รองหัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3.5.5 ดร. นายแพทย์ สุกันทอน สิงพวงเพ็ด ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อคำถามในแบบสอบถามทุกข้อได้ผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน โดยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลการพิจารณาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญมีค่า 0.08 -1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ที่แผนกสาธารณสุขแขวงคำม่วน จำนวน 30 ชุด

3.7 นำข้อคำถามจากแบบสอบถามแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$\text{โดยที่ } s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงหัวหน้าแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานผู้ที่ปฏิบัติงานการเงินในสังกัดแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

4.2 ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง ผ่านหัวหน้างานการเงินห้องการสาธารณสุขเมือง พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหัวหน้างานการเงินห้องการสาธารณสุขเมือง นำส่งให้ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม

4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก สาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

5.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในคำถามส่วนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

5.3.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของ คำถามรายข้อและรายด้าน

5.3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นโดยใช้การหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต โดยวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.5 วิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

6.1.1 ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย

f คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม

n คือ จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x คือ ค่าคะแนน

n คือ จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม

$\sum$ คือ ผลรวม

6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูล 2 ประเภทและจะนำผลของความสัมพันธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ไปใช้พยากรณ์ค่าตัวแปรหรือคุณลักษณะของข้อมูลได้ซึ่งการวิเคราะห์ การถดถอยนี้มีการจำแนกตัวแปรที่จะศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่ต้องการพยากรณ์ ส่วนตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรที่จะใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม

6.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ธีรวิทย์ ยี่มี, 2566, หน้า 10) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรตามและกลุ่มตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามการใช้ตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียวมาอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามนั้นอาจจะไม่พอเพียง โดยมีตัวแบบ (Model) ของสมการดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ k หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการ

$\hat{Y}$ หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าทำนาย

b_0 หมายถึง แทนค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

$b_1, \dots, b_k$ หมายถึง น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1, \dots, X_k$ หมายถึง คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แหล่งความแปรปรวน (Source of Variance)	องศาอิสระ (df)	ผลบวกกำลังสอง (Sum Square: SS)	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square: MS)	F-Statistic
การถดถอย (Regression)	K	SSR	$MSR = \frac{SSR}{K}$	$F = \frac{MSR}{MSE}$
ความคลาดเคลื่อน (Error / Residual)	n-k-1	SSE	$MSE = \frac{SSE}{n - k - 1}$	$F = \frac{MSR}{MSE}$
ผลรวม (Total)	n-1	SST		

เมื่อ k หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระ

n หมายถึง จำนวนตัวอย่าง

SST (Sum Square of Total) หมายถึง ค่าความแปรปรวนทั้งหมดของ Y

$$Y = \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2$$

SSR (Sum Square of Regression) หมายถึง ค่าแปรปรวนของ Y เนื่องจากอิทธิพลของ $X_1, \dots, X_k$

SSE (Sum Square of Error / Sum Square of Residual) หมายถึง ค่าความแปรปรวนของ Y เนื่องจาก อิทธิพลอื่นๆ

$$SSE = \sum_{i=1}^n (Y_i - \hat{Y}_i)^2$$

MSR (Mean Square of Regression) หมายถึง ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของ Y เนื่องจากอิทธิพลของ $X_1, \dots, X_k$

MSE (Mean Square of Error) หมายถึง ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของ Y เนื่องจากอิทธิพลอื่น

F หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที่พิจารณาการแจกแจงแบบ F

(F-distribution) จะปฏิเสธ H_0 เมื่อ ค่า F ที่คำนวณได้ค่ามากกว่า $F_{1-\alpha, k, n-k-1}$

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (Multiple Coefficient of Determinant: R^2) คือ สัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ที่ตัวแปรอิสระ $X_1, \dots, X_k$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ Y (กัลยา วานิชปัญญา, 2554) โดยใช้ค่าจากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว คือ

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

โดยที่ R^2 เข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กับ Y มาก

R^2 เข้าใกล้ 0 แสดงว่า $X_1, \dots, X_k$ มีความสัมพันธ์กับ Y น้อย

ทั้งนี้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง + 1.00 โดยค่า r มีความหมายดังนี้

(1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

(2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

(3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

(4) ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

(5) ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

(6) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

6.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ดังนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.2.3 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้า ตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคตหรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2557)

6.2.4 วิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการ เพื่อให้สมการสามารถพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้สูงสุดในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Selection) วิธีการนี้จะเป็นการเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์เพียงขั้นตอนเดียว ซึ่งเป็นการคัดเลือกโดยใช้วิจารณ์ของผู้วิจัยเองว่า จะคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ใดบ้างเข้าสมการ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์มาศึกษา เมื่อคัดเลือกและเก็บข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ก่อนและใช้สถิติพื้นฐานโดยเฉพาะค่าความแปรปรวนหรือส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับค่าทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์และระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันในการคัดเลือกควรคัดเลือกตัวแปรที่มีความแปรปรวนมาก ๆ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์มีค่าสูง ๆ และมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่าน้อยและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อคัดเลือกแล้วจะใช้ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เลือกวิเคราะห์พร้อม ๆ กันทุกตัวแปรเข้าสมการหมด (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2550) การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรจะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ตาราง 3 แสดงสมมติฐานในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของนโยบายการสร้าง
ความเชื่อมั่นสาธารณะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกสาธารณสุข
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
สมมติฐานข้อที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 2 ความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 3 ความพร้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ บุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 6 ความเข้าใจในนโยบายส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis
สมมติฐานข้อที่ 8 จรรยาบรรณในวิชาชีพส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis

ตาราง 3 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
สมมติฐานข้อที่ 9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต	Regression Analysis

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การวิจัยระยะนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวม การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายการวิจัยในระยะนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารการเงินและการบัญชีของแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย

1.1 นายแพทย์ผาลี สิบุนยา ตำแหน่ง รองหัวหน้าแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2 นายแพทย์จันทะลา พามีสิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงหมอแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.3 นางไฉวาลี สิตทิดชน ตำแหน่ง หัวหน้าห้องการบริหาร แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.4 นายคำรู่ วงแสนแก้ว ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.5 นายปะทุมวัน ลาดชะวง ตำแหน่ง รองหัวหน้าแผนกแผนการและการร่วมมือ แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือในการวิจัยคือแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เป็นแบบประมาณค่า 3 ระดับ ที่ปรับปรุงจากแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency: IOC) โดยกำหนดให้

ค่า +1 หมายถึง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสม

2.2 เนื้อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีอยู่ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

2.2.1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน มีแนวทาง 7 ข้อ ดังนี้

- 1) ควรมีการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- 2) ควรมีการสร้างความรู้เข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- 3) ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- 4) ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีอย่างสม่ำเสมอ
- 5) ควรมีการสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- 6) ควรมีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและทีมงานในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
- 7) ควรมีการจัดการกับความผิดพลาดและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

2.2.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแนวทาง 6 ข้อ ดังนี้

1) ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2) ควรจัดพื้นที่ทำงานให้สะดวกสบายพร้อมให้บริการ

3) ควรจัดบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศให้มีความเหมาะสม และช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง

4) ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง

5) ควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

6) ควรจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.2.3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีแนวทาง 8 ข้อ ดังนี้

1) ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2) ควรส่งเสริมให้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น

3) ควรปรับปรุงระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ที่เกื้อกูลให้มีอัตราที่สูงขึ้น

4) ควรมีมาตรการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5) ควรเพิ่มโอกาสในการรับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6) ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย

7) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญกำลังใจ

8) ควรมีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีความเพียรพยายามในการทำงานและมีผลงานดีเด่น

3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาพร้อมกับข้อเสนอแนะในแบบสอบถามปลายเปิด (ส่วนที่ 4) แล้วสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.2 นำร่างแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (กลุ่มเป้าหมายการวิจัย) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางแต่ละข้อ

3.3 ประมวลผลและปรับปรุงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. วิธีการเก็บรวบรวม

4.1 ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ ไปเสนอพร้อมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ การได้มาของแนวทาง และวิธีการให้คะแนนต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางแต่ละข้อ

4.2 ผู้วิจัยรอรับผลการประเมิน พร้อมกับรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล

4.3 รวบรวมผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาวิเคราะห์ผลรวมของคะแนน และสรุปผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์เนื้อหาข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต และวิเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด เพื่อเรียบเรียงเป็นร่างแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต

5.2 วิเคราะห์ผลรวมคะแนนการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

5.1 วิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ร่วมกับร่างแนวทางในข้อ
5.1 เพื่อจัดทำแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก
สาธารณสุข แขวงสะพานนระเขต

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์ผลรวมคะแนนการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการ
เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนระ
เขตจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\sum X = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5$$

เมื่อ $\sum X$ คือ ผลรวมคะแนนการประเมินความเหมาะสม

X_1 คือ คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

X_2 คือ คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

X_3 คือ คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

X_4 คือ คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

X_5 คือ คะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

แล้วนำมาจัดระดับความเหมาะสม โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับมาก

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

คะแนน ≤ 0 คะแนน หมายถึง ไม่มีความเหมาะสม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว จะนำเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ ผลการ วิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

$\bar{X}$ แทนค่า คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

R แทนค่า สหสัมพันธ์พหุคูณ

R แทนค่า สัมประสิทธิ์

b แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

β แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์

TFE แทนค่า ผลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมี

องค์ประกอบ 9 ปัจจัย คือ

FE₁ แทนค่า ความรู้ความเข้าใจในงาน

FE₂ แทนค่า ความรับผิดชอบในงาน

FE₃ แทนค่า ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

FE₄ แทนค่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

FE₅ แทนค่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

FE₆ แทนค่า ความเข้าใจในนโยบาย

FE₇ แทนค่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

FE₈ แทนค่า จรรยาบรรณในวิชาชีพ

FE₉ แทนค่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี

TEF แทนค่า ผลรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

EF₁ แทนค่า ด้านคุณภาพของงาน

EF₂ แทนค่า ด้านปริมาณของงาน

EF₃ แทนค่า ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน

P- Value แทนค่า นัยสำคัญทางสถิติ/ ความน่าจะเป็น

Sig แทนค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทนค่า .05 มีนัยสำคัญทางสถิติ

** แทนค่า .01 มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่ง 3 ส่วน ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้แบ่งเป็น ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน และ ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการทำงานการเงินและบัญชี และรายได้ต่อเดือน

(n=172)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	112	65.10
- หญิง	60	34.90
2. ระดับการศึกษา		
- อนุปริญญา	15	8.70
- ปริญญาตรี	153	89.00
- ปริญญาโท	2	2.20
- ปริญญาเอก	2	2.20
3. อายุ		
- 25-30 ปี	35	20.34
- 31-40 ปี	81	47.10
- มากกว่า 40 ขึ้นไป	56	32.56
4. ระยะเวลาการทำงานการเงินและบัญชี		
- 5-10 ปี	28	16.30
- 11-15 ปี	73	42.40
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	71	41.30
รวม	172	100.00

จากตาราง 4 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 172 คน เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 รองลงมาเป็นหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 89.00 อายุ 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร
แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
ของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
แสดงดังตาราง 5 – 14 ต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ
บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
(n=172)

ด้าน	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความรู้ความเข้าใจในงาน	4.55	.37	มากที่สุด
2	ความรับผิดชอบในงาน	4.31	.24	มากที่สุด
3	ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.45	.29	มาก
4	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.36	.21	ปานกลาง
5	ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	3.46	.25	มาก
6	ความเข้าใจในนโยบาย	3.76	.23	มาก
7	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.29	.22	มากที่สุด
8	จรรยาบรรณในวิชาชีพ	4.24	.43	มากที่สุด
9	ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี	3.97	.10	มาก
รวม		3.93	.11	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก
สาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย มีดังนี้
ความรู้ความเข้าใจในงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.37) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D.
= 0.24) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.22) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ($\bar{X}$
= 4.24, S.D. = 0.43) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.10)
ความเข้าใจในนโยบาย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.23) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X}$
= 3.46), S.D. = 0.25) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.29) และ ขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน

(n=172)

ข้อ	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบรายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ	4.48	.52	มากที่สุด
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์	4.59	.57	มากที่สุด
3	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ	4.56	.54	มากที่สุด
4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	4.56	.53	มากที่สุด
5	ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.56	.51	มากที่สุด
รวม		4.55	.37	มากที่สุด

ตาราง 6 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.51) และ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบรายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบในงาน

(n=172)

ข้อ	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง	4.21	.41	มากที่สุด
2	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต	4.32	.48	มากที่สุด
3	ท่านมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.28	.46	มากที่สุด
4	ท่านสามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระ	4.33	.51	มากที่สุด
5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน	4.42	.52	มากที่สุด
รวม		4.31	.24	มากที่สุด

ตาราง 7 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. 0.52) ท่านสามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. 0.51) ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต ($\bar{X} = 4.32$, S.D. 0.48) ท่านมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. 0.46) และ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ
บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน

(n=172)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย	3.50	.50	มาก
2	ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.44	.50	มาก
3	ท่านมีทัศนคติที่ดีในขณะปฏิบัติงาน	3.45	.50	มาก
4	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.45	.50	มาก
5	ท่านมีครอบครัวสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นอย่างดี	3.44	.50	มาก
รวม		3.45	.29	มาก

ตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) ท่านมีทัศนคติที่ดีในขณะปฏิบัติงาน และท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.50) ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และ ท่านมีครอบครัวสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ
บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

(n=172)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนตามระเบียบ กฎหมายของรัฐที่กำหนดไว้ตามภาระบทบาทที่ รับผิดชอบ	3.36	.48	ปานกลาง
2	ท่านได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่ เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.40	.49	ปานกลาง
3	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในระดับที่ สูงขึ้น	3.31	.46	ปานกลาง
4	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.47	.50	มาก
5	ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.34	.48	ปานกลาง
6	ท่านมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.50	.50	มาก
7	ท่านมีความพึงพอใจในวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน	3.39	.49	ปานกลาง
8	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.15	.36	ปานกลาง
รวม		3.36	.21	ปานกลาง

ตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก
สาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความมั่นคงและปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะ
ความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.50) และท่านได้รับสวัสดิการที่
พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.49) และ ท่านมี
โอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. =
0.36) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน

(n=172)

ข้อ	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.51	.50	มาก
2	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือผู้อื่น ๆ อย่างเสมอภาค	3.48	.50	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปรึกษาหารือ และเป็นที่การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน	3.47	.50	มาก
4	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.43	.50	มาก
5	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.41	.49	มาก
รวม		3.46	.25	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.50) ท่านให้ความร่วมมือในปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือผู้อื่น ๆ อย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.50) และท่านได้รับการสนับสนุนในการปรึกษาหารือ และเป็นที่การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.50) ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.50) และ ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเข้าใจในนโยบาย

(n=172)

ข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน	3.50	.50	มาก
2	ท่านยึดถือนโยบายของภาครัฐมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	3.94	.23	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานที่มีสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้เสมอ	3.47	.50	มาก
4	ท่านมีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ถูกต้อง	3.97	.17	มาก
5	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.92	.27	มาก
รวม		3.76	.23	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยที่การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านความเข้าใจในนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.17) ท่านยึดถือนโยบายของภาครัฐมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.23) ท่านได้รับมอบหมายงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27) ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) และท่านปฏิบัติงานที่มีสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้เสมอ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

(n=172)

ข้อ	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน	4.60	.50	มากที่สุด
2	ท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง	4.50	.50	มากที่สุด
3	ท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบายพร้อมให้บริการ	4.27	.45	มากที่สุด
4	ท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร	4.05	.22	มาก
5	ท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง	4.05	.24	มาก
รวม		4.29	.22	มากที่สุด

ตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) ท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) และท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบายพร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) ท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.24) และ ท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ

(n=172)

ข้อ	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อตนเองและผู้อื่น	4.16	.59	มาก
2	ท่านไม่เคยได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงานหรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพ	4.31	.52	มากที่สุด
3	ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพของตนเองและส่วนรวม	4.27	.54	มากที่สุด
รวม		4.24	.43	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยมีดังนี้ ท่านไม่เคยได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงานหรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) และ ท่านประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี

(n=172)

ข้อ	ข้อความคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน	4.00	.25	มาก
2	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	.27	มาก
3	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย	3.93	.24	มาก
4	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของ เทคโนโลยีสารสนเทศทางบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล่มเหลว	4.00	.00	มาก
5	ท่านมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อทำการอัปเดตได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงาน	4.00	.00	มาก
รวม		3.97	.10	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล่มเหลว และท่านมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อทำการอัปเดตได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.24) ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และ มีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมโดยรวมและรายด้าน

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงดังตาราง 15 – 18 ต่อไปนี้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(n=172)

ข้อ	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	คุณภาพของงาน	4.00	.00	มาก
2	ปริมาณของงาน	4.51	.31	มากที่สุด
3	เวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน	4.65	.35	มากที่สุด
รวม		4.38	.16	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติการการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.35) ปริมาณของงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.31) และ คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน
และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านคุณภาพของงาน
(n=172)

ข้อ	คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้องแม่นยำ	4.00	.00	มาก
2	การปฏิบัติงานของท่านเกิดประโยชน์ตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกำหนดไว้	4.00	.00	มาก
3	การปฏิบัติงานของท่านมีความน่าเชื่อถือได้	4.00	.00	มาก
4	การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ ตลอดเวลา	4.00	.00	มาก
รวม		4.00	.00	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ
บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน
และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปริมาณของงาน
(n=172)

ข้อ	คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ ได้รับมอบหมาย	4.37	.52	มากที่สุด
2	ท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาดด้านจำนวน ข้อมูลที่น่าเสนอ	4.46	.52	มากที่สุด
3	การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจนับได้และมี หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลและ สามารถตรวจสอบได้	4.69	.50	มากที่สุด
รวม		4.51	.31	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านปริมาณของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจนับได้และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.49) ท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาดด้านจำนวนข้อมูลที่น่าเสนอ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน (n=172)

ข้อ	คำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้	4.68	.49	มากที่สุด
2	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	4.62	.51	มากที่สุด
3	ผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลการเงินและบัญชีในการตัดสินใจตัดสินใจ	4.63	.52	มากที่สุด
รวม		4.65	.35	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลการเงินและบัญชีในการตัดสินใจตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) และ ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้แบ่งเป็น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และ ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์สหสัมพันธ์

ปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมี 9 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงาน (FE_1) ความรับผิดชอบในงาน (FE_2) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (FE_3) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (FE_4) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (FE_5) ความเข้าใจในนโยบาย (FE_6) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (FE_7) จรรยาบรรณในวิชาชีพ (FE_8) และ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี (FE_9) และ ผลรวมของปัจจัยการปฏิบัติงาน (TFE) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานทั้ง 9 ปัจจัยและกับผลรวม แสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปร	FE_1	FE_2	FE_3	FE_4	FE_5	FE_6	FE_7	FE_8	FE_9	TFE
FE_1	1	.072	.007	.029	-.008	-.004	.152*	-.026	-.014	.069
FE_2		1	-.040	.145	.009	-.089	.255**	.044	-.103	.494**
FE_3			1	.347**	.444**	.692**	-.039	.058	.201**	-.046
FE_4				1	.189*	.064	.109	.065	.070	.219**
FE_5					1	.524**	-.117	-.106	.108	-.021
FE_6						1	-.051	-.069	.443**	-.072
FE_7							1	.037	.052	.400**
FE_8								1	-.084	-.104
FE_9									1	.058
TFE										1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 พบว่า

- (1) ความรู้ความเข้าใจในงาน (FE_1) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (FE_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .152$)
- (2) ความรับผิดชอบในงาน (FE_2) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (FE_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .255$)
- (3) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (FE_3) มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (FE_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .347$)
- (4) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (FE_3) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (FE_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .444$)
- (5) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (FE_3) มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในนโยบาย (FE_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .692$)
- (6) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน (FE_3) มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี (FE_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .201$)
- (7) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (FE_4) มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (FE_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .189$)
- (8) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน (FE_5) มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในนโยบาย (FE_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .524$)
- (9) ความเข้าใจในนโยบาย (FE_6) มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี (FE_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .443$)

แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเหล่านั้นล้วนมีค่าความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำกว่า .80 จึงไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) (Stevens, 2002) และเมื่อตรวจสอบค่า VIF (Variance inflation Factor) พบว่าไม่เกิน 10 และมีค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 จึงเชื่อมั่นได้ว่าไม่ส่งผลกระทบรุนแรงในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (ค่า VIF และ Tolerance แสดงในตาราง 20)

2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนະเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
การเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	β	t	p	f ²	Tolerance	VIF
(Constant)	1.770	.510	-	3.473	.001			
1. ความรู้ความเข้าใจในงาน	.004	.028	-.009	-.137	.891		.989	1.011
2. ความรับผิดชอบในงาน	.282	.045	.411	6.260	.000**	.23	.950	1.052
3. ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	-.029	.056	-.051	-.516	.607		.390	2.566
4. ขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	.115	.054	.152	2.122	.035*	.03	.746	1.340
5. ความสัมพันธ์ของบุคลากรใน หน่วยงาน	.001	.050	.002	.028	.978		.649	1.542
6. ความเข้าใจในนโยบาย	-.035	.078	-.049	-.450	.653		.291	3.433
7. สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	.204	.049	.276	4.171	.000**	.10	.281	3.563
8. จรรยาบรรณในวิชาชีพ	-.051	.024	-.135	-2.117	.360		.226	4.427
9. ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศทางการบัญชี	.149	.113	.095	1.316	.190		.968	1.033

หมายเหตุ: f² = Cohen's f² effect size (0.02 = small, 0.15 = medium, 0.35 = large), Durbin-Watson = 1.877, R² = .372, Adjusted R² = .337, F(9,162) = 10.71, *p < .05, **p < .001

จากตาราง 20 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตามค่าอิทธิพล ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน
(β = .411, f² = .23) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (β = .276, f² = .10) และ ขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงาน (β = .152, f² = .03) โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ได้ร้อยละ 33.7 (Adjusted R² = .337) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนน
มาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.77 + .282 (\text{ความรับผิดชอบในงาน}) + .204 (\text{สภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน}) + .115 (\text{ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .411 (\text{ความรับผิดชอบในงาน}) + .276 (\text{สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน}) + .152 (\text{ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน})$$

จากสมการพยากรณ์ สามารถอธิบายได้ว่า

- (1) เมื่อความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.282 หน่วย (95% CI: 0.193-0.371, $p < .001$)
- (2) เมื่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.204 หน่วย (95% CI: 0.107-0.301, $p < .001$) และ
- (3) เมื่อขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.115 หน่วย (95% CI: 0.008-0.222, $p = .035$)

ซึ่งการวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบสมมติฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า

- (1) ความเป็นเชิงเส้น (Linearity): ตรวจสอบด้วย Scatter Plot พบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร
- (2) ความเป็นอิสระของค่าคลาดเคลื่อน (Independence): ค่า Durbin-Watson = 1.877 (อยู่ในช่วง 1.5-2.5 ยอมรับได้)
- (3) การแจกแจงแบบปกติของค่าคลาดเคลื่อน (Normality): ตรวจสอบด้วย Kolmogorov-Smirnov test ($p > .05$)
- (4) ความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity): ตรวจสอบด้วย Scatter Plot ไม่พบรูปแบบที่ชัดเจน และ
- (5) Multicollinearity: VIF ทุกตัวแปร < 10 , Tolerance > 0.1 , $r = 0.152-0.692$

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงดังตาราง 21

ตาราง 191 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 ความรู้ความเข้าใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต		✓
สมมติฐานที่ 2 ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต	✓	
สมมติฐานที่ 3 ความพร้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต		✓
สมมติฐานที่ 4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต	✓	
สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต		✓
สมมติฐานที่ 6 ความเข้าใจในนโยบายส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต		✓
สมมติฐานที่ 7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต	✓	
สมมติฐานที่ 8 จรรยาบรรณในวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต		✓
สมมติฐานที่ 9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต		✓

จากตาราง 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรับผิดชอบในงาน (FE2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (FE4) และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (FE₇) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากผลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เรียงลำดับตามค่าอิทธิพล ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงได้นำไปกำหนดเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และมีผลการประเมินความเหมาะสม ดังต่อไปนี้

3.1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงดังตาราง 22 ต่อไปนี้

ตาราง 202 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ลำดับ	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1	ด้านความรับผิดชอบในงาน
	1.1 ควรมีการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
	1.2 ควรมีการสร้าง ความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
	1.3 ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
	1.4 ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีอย่างสม่ำเสมอ
	1.5 ควรมีการสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
	1.6 ควรมีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและทีมงานในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
	1.7 ควรมีการจัดการกับความผิดพลาดและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับ	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
	2.1 ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
	2.2 ควรจัดพื้นที่ทำงานให้สะดวกสบายพร้อมให้บริการ
	2.3 ควรจัดบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศให้มีความเหมาะสม และช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง
	2.4 ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง
	2.5 ควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
	2.6 ควรจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร
3	ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
	3.1 ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
	3.2 ควรส่งเสริมให้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น
	3.3 ควรปรับปรุงระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ที่เกื้อกูลให้มีอัตราที่สูงขึ้น
	3.4 ควรมีมาตรการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
	3.5 ควรเพิ่มโอกาสในการรับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
	3.6 ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย
	3.7 ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญกำลังใจ
	3.8 ควรมีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีความเพียรพยายามในการทำงานและมีผลงานดีเด่น

จากตาราง 22 พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มี 3

ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน มี 7 แนวทาง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มี 6 แนวทาง และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 8 แนวทาง

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงดังตาราง 23

ตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

(n=5)

ลำดับ	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ	คะแนนรวม	ระดับความเหมาะสม
1	ความรับผิดชอบในงาน	5	มากที่สุด
	1.1 ควรมีการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	5	มากที่สุด
	1.2 ควรมีการสร้างความรู้เข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	5	มากที่สุด
	1.3 ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	5	มากที่สุด
	1.4 ควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีอย่างสม่ำเสมอ	5	มากที่สุด
	1.5 ควรมีการสนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	5	มากที่สุด
	1.6 ควรมีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและทีมงานในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	5	มากที่สุด
	1.7 ควรมีการจัดการกับความผิดพลาดและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	5	มากที่สุด
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด
	2.1 ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด
	2.2 ควรจัดพื้นที่ทำงานให้สะดวกสบายพร้อมให้บริการ	5	มากที่สุด

ตาราง 233 (ต่อ)

ลำดับ	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ	คะแนนรวม	ระดับความเหมาะสม
	2.3 ควรจัดบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศให้มีความเหมาะสม และช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง	5	มากที่สุด
	2.4 ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง	5	มากที่สุด
	2.5 ควรมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด
	2.6 ควรจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร	5	มากที่สุด
3	ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด
	3.1 ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด
	3.2 ควรส่งเสริมให้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น	5	มากที่สุด
	3.3 ควรปรับปรุงระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ที่เกื้อกูลให้มีอัตราที่สูงขึ้น	5	มากที่สุด
	3.4 ควรมีมาตรการสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด
	3.5 ควรเพิ่มโอกาสในการรับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	5	มากที่สุด
	3.6 ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ และกำหนดนโยบาย	5	มากที่สุด
	3.7 ควรมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและการสร้างขวัญกำลังใจ	5	มากที่สุด
	3.8 ควรมีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีความเพียรพยายามในการทำงานและมีผลงานดีเด่น	5	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า คะแนนรวมการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของผู้ปฏิบัติงานแผนกสาธารณสุขุ แขวงสะพานนะ เขต ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ 5 คะแนนทุกข้อในทุกด้าน จึงจัดว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกข้อและทุกด้าน แสดงว่าข้อเสนอทั้งหมดสามารถนำไปปฏิบัติได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และ ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.1 ระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1.1.1 ความรู้ความเข้าใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.57) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.53) ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.51) และ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบรายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

1.1.2 ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. 0.52) ท่านสามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. 0.51) ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต ($\bar{X} = 4.32$, S.D. 0.48) ท่านมีความสำนึกใน

หน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. 0.46) และ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

1.1.3 ด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) ท่านมีทัศนคติที่ดีในขณะปฏิบัติงาน และท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.50) ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อช่วยทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และ ท่านมีกรอบวิธีสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

1.1.4 ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาคำแนะนำ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.50) และท่านได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่เกื้อกูลจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.49) และ ท่านมีโอกาสดำเนินการโดยใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

1.1.5 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.50) ท่านให้ความร่วมมือในปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือผู้อื่น ๆ อย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.50) และท่านได้รับการสนับสนุนในการปรึกษาหารือ และเป็นที่การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.50) ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.50) และ ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

1.1.6 ด้านความเข้าใจในนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.17) ท่านยึดถือนโยบายของภาครัฐมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.23) ท่านได้รับมอบหมายงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27) ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของ

หน่วยงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.50) และ ท่านปฏิบัติงานที่มีสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้เสมอ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

1.1.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.29$, S.D. 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) ท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) และท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบาย พร้อมให้บริการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) ท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.24) และ ท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

1.1.8 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยมีดังนี้ ท่านไม่เคยได้รับโทษโดยวักกล่าว ตักเตือน ถูกพักงานหรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.52) ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) และ ท่านประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

1.1.9 ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของ เทคโนโลยีสารสนเทศทางบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล่มเหลว และท่านมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี เพื่อทำการอัพเกรดได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.24) ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และ มีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

1.2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติการการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก สาธารณสุข แขวงสะพานนระเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

1.2.1 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) และจัดอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.00) ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของปริมาณงานและมีความถูกต้องแม่นยำ การปฏิบัติงานของท่านเกิดประโยชน์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานกำหนดไว้ การปฏิบัติงานท่านมีความน่าเชื่อถือได้ และการปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา

1.2.2 ด้านปริมาณของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจนับได้และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.49) ท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาดด้านจำนวนข้อมูลที่น่าเสนอ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.52) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

1.2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารหรือผู้ใช้ข้อมูลการเงินและบัญชีในการตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) และ ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตามค่าอิทธิพล ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ($\beta = .411$, $f^2 = .23$) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\beta = .276$, $f^2 = .10$) และ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = .152$, $f^2 = .03$) โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 33.7 (Adjusted $R^2 = .337$) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.77 + .282$ (ความรับผิดชอบในงาน) + $.204$ (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) + $.115$ (ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = .411$ (ความรับผิดชอบในงาน) + $.276$ (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน)

+ .152 (ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน)

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก
สาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

3.1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน
ได้แก่ (1) ควรมีการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานการเงินและ
บัญชี (2) การสร้างความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
(3) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานการเงินและ
บัญชี (4) การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีอย่างสม่ำเสมอ (5) การ
สนับสนุนและทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี (6) การส่งเสริมความ
รับผิดชอบต่อตนเองและทีมงานในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และ (7) การจัดการกับความ
ผิดพลาดและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

3.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ควรมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของทุก
คนในองค์กร (2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐาน
จรรยาบรรณวิชาชีพ (3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่เน้นความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและ
ความรับผิดชอบ (4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในการกำหนดและปฏิบัติตาม
มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ (5) การรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลและทรัพย์สิน
ขององค์กรควรมีการประเมินและปรับปรุง มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและกระบวนการ
ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3.3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
การเงินและบัญชี (2) การให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นและความพยายามใน
การทำงาน (3) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ (4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย (5)
การฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และ 6) การสร้าง
ขวัญกำลังใจควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีด้วยการจัดพื้นที่ทำงานให้สะดวกสบาย
และมีอุปกรณ์ครบครัน และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาระดับของปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่พบว่า

1.1 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ทั้ง 9 ด้านของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต โดยรวมจัดอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ความเข้าใจในงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณในวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี มีความเข้าใจในนโยบาย มีความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวและรักษาสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีการร่วมมือ มีความไว้วางใจ มีการยอมรับในหน่วยงาน รวมถึงมีความเข้าใจและยึดมั่นในนโยบายของภาครัฐ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุข สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2562) ได้มอบนโยบายให้แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขตทำการฝึกอบรมบุคลากร แล้วทำการติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงงานบัญชีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบบัญชีและเทคโนโลยี รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ และมีความสามารถในการปรับตัว (แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต, 2567) สอดคล้องกับ พัชรินทร์ ผินโพธิ์, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล (2567) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลมีวัฒนธรรมภายในองค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ความรู้ทางด้านบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดทำบัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชุตินา มากแบน (2566) ที่พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานงานการเงินและบัญชีของสำนักงานศาลยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร และด้านระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชุตินา เดโชสุภกรและเบญจพร โมกษะเวส (2563) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานของนักบัญชี พบว่า ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณต่ออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรดังกล่าวยังได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคง ความปลอดภัย และโอกาสพัฒนาทักษะไม่เป็นไป

ดังที่คาดหวัง แตกต่างจาก พัชรินทร์ ฝันโพธิ์ และประเวศ เพ็ญภูมิกุล (2567) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลมีความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนเขตโดยรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานและปริมาณของงานจัดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคุณภาพของงานนั้นจัดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและได้ปริมาณงานครบถ้วนตามจำนวนที่ตั้งเป้าหมายไว้ แต่อาจมีคุณภาพงานบางส่วนยังไม่ถูกต้องตามมาตรฐานงานที่ควรจะเป็น ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนเขต มีการตรวจสอบ ติดตาม รายงานและสรุปรายงานเป็นประจำทุกเดือน และมีการประชุมปรึกษาหารือ ทบทวน เพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อติดขัดหรือมีอุปสรรคทุกฝ่ายก็จะระดมความคิดเห็น หาแนวทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งต้องรายงานผลไปยังทุกระดับชั้นเพื่อรับทราบอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติการการเงินและบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด (แผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนเขต, 2567) สอดคล้องกับพัชรินทร์ ฝันโพธิ์, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล (2567) ที่พบว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจัดอยู่ในระดับมาก โดยด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความน่าเชื่อถือของงบการเงิน ด้านทันต่อเวลา จัดอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชูติมา มากแบน (2566) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและการบัญชีของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาทั้งด้านสามารถตรวจสอบได้ ด้านเสร็จตามเวลาที่กำหนด ด้านความมีคุณภาพ และด้านความถูกต้อง จัดอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิภาพได้ร้อยละ 33.7 ทั้งนี้เป็นเพราะ (1) ความรับผิดชอบเป็นหัวใจสำคัญของงานการเงินและบัญชีที่ต้องการความแม่นยำและน่าเชื่อถือ โดยบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูงจะใส่ใจในรายละเอียดและตรวจสอบงานอย่างละเอียด ซึ่งสอดคล้องกับ กุลธิดา ธนสมบัติศิริ, และ ดารณี เอื้อชนะจิต (2565) และสอดคล้องกับ ศศิธร แทนรินทร์, และ สำเร็จ ไกยวงศ์, (2568) ที่พบว่าความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะการมี

สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยลดความเครียด เพิ่มสมาธิ และดึงดูดรักษาพนักงานไว้ได้ดีขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับ ปุญญาดา จงละเอียด (2561) สอดคล้องกับ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) และสอดคล้องกับ ชญานันท์ รุ่งแสง, และ พรทิวา แสงเขียว (2567) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และ (3) ขวัญกำลังใจที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ สอดคล้องกับ ปุญญาดา จงละเอียด (2561) และสอดคล้องกับ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี รวมทั้งสอดคล้องกับ พัชรนรินทร์ ผินโพธิ์, และ ประเวศ เพ็ญฤทธิกุล (2567) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

แต่ในส่วนผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในงาน ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ความเข้าใจในนโยบาย จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนระเขตนันท์ อาจเป็นเพราะ (1) บุคลากรดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจในงานแต่ยังไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน จึงทำให้ความรู้ความเข้าใจในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) บุคลากรดังกล่าวอาจมีความพร้อมในการปฏิบัติงานบางประการ แต่ขณะเดียวกันก็ไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานบางประการ เช่น ผู้ปฏิบัติงานไม่พร้อมด้านร่างกายหรือจิตใจ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ เป็นต้น (3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีต้องใช้สมาธิในการคิด พิจารณารายละเอียดของงานอย่างรอบคอบ จึงต้องการความเป็นส่วนตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม (4) บุคลากรดังกล่าวมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเป็นหน้าที่ที่ต้องทำเป็นปกติอยู่แล้ว ประกอบกับลักษณะงานนั้นมีมาตรฐานและจรรยาวิชาชีพกำกับไว้อย่างชัดเจน ถึงแม้ว่านโยบายต่าง ๆ จากภาครัฐจะเป็นไปอย่างไร ก็ไม่ได้ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานไปจากเดิมมากนัก จึงทำให้ปัจจัยด้านความเข้าใจในนโยบายและจรรยาบรรณในวิชาชีพจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และ (5) บุคลากรการเงินและบัญชีมีทักษะพื้นฐานเพียงพอสำหรับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำโดยใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนมากนัก จึงทำให้ปัจจัยด้านทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนก
 สาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ด้านความ
 รับผิดชอบ มี 7 ข้อ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ข้อและด้านจรรยาบรรณใน
 วิชาชีพ มี 6 ข้อ สอดคล้องกับ ปุณณดา จงละเอียต (2561) ที่มีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา
 ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
 เขตนครศรีธรรมราชว่า ควรปลูกจิตสำนึกในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตความรับผิดชอบต่อและมี
 จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพบัญชี สอดคล้องกับ พรธิดา เนตรพรมราชและกนกศักดิ์
 สุขวัฒนาสินธิ์ (2567) ที่เสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีด้าน
 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ได้แก่ การอบรมหลักการสำคัญที่ช่วยกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม
 และความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
 ในงาน และการมีความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นเป็นทักษะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง
 เพื่อใช้เป็นทักษะในการ ประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการประเมินผล
 การปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ สอดคล้องกับ ศศิธร แทนรินทร์ และ สำเริง ไกยวงศ์ (2568)
 มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลงานการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏพัฒนา
 พนักงานการเงินและบัญชีให้มีสมรรถนะเชิงพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์
 ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ ความเพียร และการสื่อสารด้วยวาจา โดยการฝึกอบรม
 การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะดังกล่าว
 เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต
 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ดังนี้

1.1 ส่งเสริมความรับผิดชอบของบุคลากรทั้งต่อตนเองและต่อทีมงานในการ
 ปฏิบัติงาน ให้สามารถจัดการกับความผิดพลาดและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานการเงิน
 และบัญชีได้อย่างเหมาะสม

1.2 จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวก ปลอดภัย พร้อม
 ให้บริการ จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง
 โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

1.3 สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ให้มีความมั่นคงก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์ที่เกื้อกูลให้มีอัตราที่สูงขึ้น รวมทั้งให้รางวัลและยกย่องบุคลากรที่มีความเพียรพยายามในการทำงานและมีผลงานดีเด่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห้วยนาเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนากการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะพานห้วยนาเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ คำบุญชูและ ธนัสภาโรจนตระกูล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนา
นโยบายส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไปปฏิบัติ จังหวัดพิษณุโลก. *Journal
of Roi Kaensarn Academi*, 8(20), 349-367.
- กนกมณี หอมแก้ว. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของ
นักบัญชี. เข้าถึงได้จาก <https://research.bkkthon.ac.th>.
- กนกอร ทองเรือง. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: วิทยาลัย
เทคโนโลยีสยาม.
- กระทรวงสาธารณสุข สปป. ลาว. (2562) *ข้อตกลงว่าด้วยการจัดตั้งและการเคลื่อนไหวของแผนก
สาธารณสุขแขวงและนครหลวง เลขที่ 0454/ สท ลงวันที่ 11 /3/2019*. นครหลวง
เวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- _____. (2563). *ข้อตกลงเลขที่ 0501/ สธ. นครหลวงเวียงจันทน์วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563
ว่าด้วยการรับรองการปรับปรุง แผนงานแผนงานย่อยและโครงการเข้าไปอยู่ใน
แผนพัฒนาสาธารณสุข 5 ปีครั้งที่ 6 ปี พ.ศ. 2564 – 2568*. นครหลวงเวียงจันทน์:
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- _____. *คู่มือการจัดทำการเงินสาธารณสุข*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว.
- กระทรวงการเงิน สปป.ลาว. (2562). *คำแนะนำเกี่ยวกับการคุ้มครองรายรับ-รายจ่าย ค่าบริการ
และกองทุนของรัฐ เลขที่ 0016/กง ลงวันที่ 03 /1/2019*. นครหลวงเวียงจันทน์:
กระทรวงการเงิน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- _____. (2562). *คำแนะนำในการออกใบรับรองการติดตามบัญชีของหน่วยบัญชีของรัฐ เลขที่
517/กง ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2564*. นครหลวงเวียงจันทน์: สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว.
- กรัณญา สกุรักษ์. (2561). *ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และ
ปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์
ในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,

- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2557). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจน์นภา ฉวีรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวอก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กานดา แซ่หลิว. (2560). ศักยภาพทางการบัญชีมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี
ในจังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กานต์พิชชา บุญมี ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล อรุณี ยศบุตรและกุลชญา แว่นแก้ว. (2566). อิทธิพลของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ของ
บุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 1. วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 4(2), 76–91
- กุลทีรา จันทนา, อังคณา สิริรัตนกุลศิริ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
อิทธิพลจากพลวัตเทคโนโลยียุคดิจิทัลที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ และการจัดทำรายงาน
ทางการเงินของบุคลากรในสำนักงานบัญชีคุณภาพ เขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of
Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 355-370.
- กุลธิดา ธนสมบัติศิริ, และ ดารณี เอื้อชนะจิต. (2565). คุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล. *วารสาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์*, 9(2), 12-23.
- ขวัญจิรา ทองนา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัย
นาฏศิลป์ระยอง. วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- ขวัญชัย ขมศิริและกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. *การประชุมวิชาการและการ
นำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic day ครั้งที่ 2, 8 มิถุนายน 2561.*
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- แผนกการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะพานนเขต สปป ลาว, (2566). รายงานการดำเนินงาน
ของแผนกสาธารณสุขแขวงสะพานนเขต สปป ลาว. แขวงสะพานนเขต: สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว.

- คณากร สุขคันธรักษ์. (2561). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรผ่านความผูกพันของพนักงาน. *ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(2), 1564 – 1581.
- ครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิราวรรณ ธนบุรณ์วานิชและพรรณทิพย์ อย่างกลิ่น. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้ที่ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิรภา แดงทน. (2558). คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารจัดการเงินรายได้. อุบลราชธานี: สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชยาน์ขวัญ ไชยพินิตนันท์. (2556). ความพร้อมด้านการบริหารจัดการเพื่อรองรับการขยายตัวภาคอสังหาริมทรัพย์ของสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาทางดง สาขาดอยสะเก็ด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาคริยา ปรีเปรม และ ดารณี เอื้อชนะจิต. (2566). ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(2), 543-544
- ชุตินา เดโชสมุทร และ เบญจพร โมกษะเวส. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในโรงพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 17(2), 71-84.
- ชุตินา มากแบน. (2566). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของสำนักงานศาลยุติธรรม. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 25(2), 208-219
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ณัชพงศ์ พิสิษฐพงษ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 1(1), 64-78.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- ธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล. (2559). ทักษะสำคัญสำหรับนักบัญชีมืออาชีพในยุคดิจิทัล *Key Skills for Professional Accountants in Digital Era*. การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธัญลักษณ์ อนันต์พนากุล. (2559). ทักษะสำคัญสำหรับนักบัญชีมืออาชีพในยุคดิจิทัล. *CUT Journal*, 22(4), 524-634.
- นฤมล อินทรชาติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลรัตน์ วรจิตติ. (2558). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(2), 112-120.
- นันทณี ชิดเขียน. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นุจรี อร่ามรัตน์พันธุ์. (2561). *ทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีองค์กรรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด, (2553). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *หลักการวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญริสาร์ก สุจันทร์. (2559). *การรับรู้ด้านความรู้เข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ (บธ.ม.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปนัดดา แซ่ตั้ง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของ
หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร. วารสารวิชาการ
สาธารณสุขจังหวัดตาก. *Journal of Public Health Tak Provincial Health Office*.
- ประวีณา เงินทิพย์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชี ของ
กรมทรัพยากรน้ำบาดาลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปราโมทย์ กัลยา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็น
ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุบลราชธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปราณี คำมา ญัฐวุฒิ ตันติเศรษฐและวราพร เปรมพาณิชย์กุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่าง
การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงิน
และบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *Journal of Modern Learning
Development*, 8(8), 360–370.
- บุญญาดา จงละเอียด. (2561). ปัจจัยเงื่อนไขที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้าน
การเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช.
วารสารการบัญชีและการจัดการ, 15(3), 1–14.
- แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป ลาว, แผนงานการเงิน. (2566). *สรุปรายงาน
ประจำเดือนธันวาคม 2566*. แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต: สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*,
กรุงเทพฯ: อักษร.
- พรธิดา เนตรพรมราช และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2567). คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานด้าน
การเงินและบัญชีและการบริหารงาน ด้านการเงินและบัญชี ที่มีผลต่อคุณภาพการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีภาครัฐของกรมควบคุมโรค. *SSRU Journal of
Public Administration*, 7(2), 355-370.
- เพราพรธณ เสาะแสวง. (2561). วิจัยแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการทางการเงิน
และบัญชีในมหาวิทยาลัย. เข้าถึงได้จาก <https://kyl.psu.th/>.

- พัชรนรินทร์ ผินโพธิ์ ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2567). สภาพแวดล้อมขององค์กรการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 1188-1203.
- พิมพ์พิศา วรรณวิจิตรและปวีนา กองจันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดมหาสารคาม. *ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(1), 1926-1942.
- ภัทราวดี อंतरะการ. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y (Millennials) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาริษา สก๊อต. (2548). จิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนัส วงศ์สีไส. (2551). ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจับทุรพิเคราะห์. รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธพงษ์ ขาวสำอาง. (2567). สมรรถนะและทักษะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสำนักงานการเงินของกองทัพบก. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รัชฎาภรณ์ หงส์ภักดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการให้บริการแบบศูนย์บริหารราชการ ฉบับไวไลสะอาด กรณีศึกษาสำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐพงศ์ นาถนิติธาดา. (2566). สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งนภา แสงแดง. (2563). ความพร้อมในการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรี จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*, 2(3), 12 – 28.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลักษณะมนต์ สุวรรณแสน. (2561). *ทักษะวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีการประสานครหลวง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทย์ยา พรพิพัฒน์กุล. (2563). *แนวทางพัฒนาเทคโนโลยียุคดิจิทัลและสมรรถนะนักบัญชีในยุคดิจิทัลที่มีผลต่อความสำเร็จของงานบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วโร เฟื่องสวัสดิ์. (2550). *วิธีวิทยาการวิจัย*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิยะดา สุวรรณเพชร. (2563). *ผลกระทบของทักษะทางการบัญชีดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บช.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศศิธร แทนรินทร์ & สำเริง ไกยวงศ์. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(2), 139-160.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สกุณา มาอู่. (2562). *ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(2), 464-480.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). *การจัดเลขนับแบบมาตรฐานการบัญชีของไทยให้ตรงตามมาตรฐานการบัญชีระหว่างประเทศ*. ประกาศสภาวิชาชีพบัญชี ปี 2552. ฉบับที่ 12/2552. เข้าถึงได้จาก [http:// www.far. or.th](http://www.far.or.th).
- สมคิด ยาเคนและธนายุทธ แจ่มมงคล. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงินสำนักงานการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศบริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(3), 102-124.

- สมคิด ยาเคน, และ ธนายุทธ แจ่มมงคล. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการเงิน สำนักการเงิน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศบริษัทลูกของบริษัทมหาชน ด้านธุรกิจอาหารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(3), 102-124
- สมพิศ แสงแก้ว. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ศาล ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1. *Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University Corresponding author*, 1-19.
- สลิตญา รักรอด. (2567). อิทธิพลของทักษะด้านบัญชีและระบบบัญชียุคดิจิทัลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนบน. *วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- สัพพัญญู ประสพวงศ์สกุลและพรทิวา แสงเขียว. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(2), 404-421.
- สุขญา บ้องภัย และ จิรพงษ์ (2567) ทักษะการจัดทำงบการเงินและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(7), 825-
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สุธีรา วิเศษกุล. (2546). *การบัญชีการเงิน*. กรุงเทพฯ: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- สุปรานี พรพิริยะศานติ. (2567). การพัฒนาระบบตรวจสอบภายในด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ 5 มิติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลังของเครือข่ายสุขภาพจังหวัดมุกดาหาร. *วารสาร วิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด)*, 5(3), 164-178.
- โสภาพรรณ สุริยะมณี. (2561). *การวิเคราะห์ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน: กรณีศึกษาหน่วยงานเลขานุการผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อโนทัย ตรีนวนิช. (2552). สถิติธุรกิจ ภาควิชาสถิติ. คณะวิทยาศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อติยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อภินันท์ จัปประยงค์. (2567). ปัจจัยการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือ. วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9(1), 227-246
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อาภาวรรณ สงวนหงษ์ ,และ เบญจพร โมกขะเวส (2564)การบริหารการเงินและบัญชีที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรงานการเงินและบัญชี สังกัด กระทรวง พาณิชย์. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(3), 1013-1026
- Alderfer, C. P. (1960). An empirical test of a new theory of human needs (ERG). *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1975). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. Handbook.
- Chen, H., & Li, Z. (2021). *Non recursive graph convolutional networks*.
- Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. Vol. 17, 77-114.
- Curtis, M. (2009). *Orientalism and Islam: European Thinkers on Oriental Despotism in the Middle East and India*. Cambridge University Press.
- Daft, R. L. (2000). *Management*. (5th ed.). Dryden Press.
- Dewi, S. et. Al., (2020) *Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millennial Employee*.

- Fatimah, S., Hamid, A. H., & Fattah, S. (2019). The effect of internal control, human resources competency, and use of information technology on quality of financial statement with organizational commitment as intervening variables. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12).
- Gellerman, S. W. (1968). *Management by motivation*. American Management Association.
- Gifford, R. (2011). The Dragons of Inaction: Psychological Barriers That Limit Climate Change Mitigation and Adaptation. *American Psychologist*, 66, 290–302.
- Good, C. V. (Ed.). (1973). *Dictionary of education*. (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Jones, E. (1949). *What is psychoanalysis?* George. Allen & Unwi
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2008). *Management: A practical introduction*. McGraw-Hill.
- Liang, J. (2013). The Big Situation Directed by the Micro-Innovation. *Selling and Market Management Version*, 49-53.
- Marchuk, U. (2016). Relationship of operational control and operational accounting. *Economic Annals-XXI*, 161(9-10), 91-94.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson (2010). *Human Resource Management*. (13th ed.). South-Western College Publishing.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management*. (13th ed.). South-Western College Publishing.
- McClelland, D. C. (1985). *The achieving society*. Princeton University Press.
- Gellerman, S. W. (1961). *Management by motivation*. American Management Association.

- Phomdonko, P., Bouphan, P., Yotha, N., & Phimha, S. (2021). Administrative factors and organization climate affecting the performance of health personnel at the emergency department in a community hospital. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(4), 2121-2126.
- Pigors, P. J. W., & Myers, C. A. (1981). *Personnel Administration: A Point of View and a Method*. (9th ed.). McGraw-Hill.
- Pride, W. M., Hughes, R. J., & Kapoor, J. R. (1996). *Foundations of Business*. (2nd ed.). Cengage Learning.
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.
- Tsui, A. S., & Wang, D. (2002). *Employment relationships from the employer's perspective: Current research and future directions*. In C. L.
- Weiner, B. (2012). *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer Science + Business Media.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper & Row.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

/

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสิน เพชรพงศ์พันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนันท์ วะสินนท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธุ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นายแพทย์เตียงคำ ป้องวงสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรินทร์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นายแพทย์สุคันทอน สิงพวงเพ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกสาธารณสุข แขวงคำม่วน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr.Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr.Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธุ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๗๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธุ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เรียน นายประทุมวัน ลาดชะวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินนท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เรียน นายคำรุ้ วงแสนแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัะสินนท์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เรียน นางไอลาสี สิตทิติน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธุ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เรียน นายแพทย์จันทะลา พามีสิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธุ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เรียน นายแพทย์ผาสี สิบุนยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย Mr. Phonphasouk Luangpakoun รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๒๔๓๔๒๐๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินท์ วัชรสินธุ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญยืนยันแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน Mr. Phonphasouk Luangpakoun โทรศัพท์เคลื่อนที่ +๘๕๖ ๒๐ ๒๒๗๗ ๗๗๔๑

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล อาจารย์ประจำ สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน เพชรพงศ์พันธ์ ตำแหน่งประธานหลักสูตร
การจัดการธุรกิจค้าปลีก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
4. ดร.นายแพทย์ เตียงคำ ป่องวงสา รองหัวหน้าแผนกสาธารณสุข
แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ดร. นายแพทย์ สุคันทอน สิงพวงเพ็ด ผู้อำนวยการวิทยาลัยวิทยาศาสตร์
สุขภาพ แขวงสะหวันนะเขต

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงิน
และบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
การเงินและบัญชี

ของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
มีดังนี้

1. ผาสี สีนุยา ตำแหน่งรองหัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. จันทะลา พามีสิต ตำแหน่งอำนวยการโรงหมอแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ไววาลิ สิตทิกชน ตำแหน่งหัวหน้าห้องการบริหารแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. คำรู้ วงแสนแก้ว ตำแหน่งหัวหน้าแผนกการเงิน แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. ปะทุมวัน ลาดชะวง ตำแหน่งรองหัวหน้าแผนกแผนการ แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



วิทยานิพนธ์

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
ของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัย

ผู้วิจัย Mr.Phonphasouk Luangpakoun นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสีนนท์ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล กรรมการ

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2568

แบบสอบถาม

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และระยะเวลาการทำงานการเงินและบัญชี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสำคัญต่อความสมบูรณ์ของการวิจัยและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย Mr.Phonphasouk Luangpakoun

สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ชั้นกลาง/ ชั้นสูง/ อนุปริญญา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. อายุ

☐ 25-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ มากกว่า 40 ขึ้นไป

4. ระยะเวลาการทำงานการเงินและบัญชี

☐ 5-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ มากกว่า 15 ขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
การเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน						
1.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน						
1.1.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบ รายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ					
1.1.2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการนำใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัด ระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์					
1.1.3	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของ งานที่ทำ					
1.1.4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้ อย่างถูกต้องและชัดเจน					
1.1.5	ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่อง ความยืดหยุ่นในการทำงาน					
1.2 ความรับผิดชอบในงาน						
1.2.1	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของ การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง					
1.2.2	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต					
1.2.3	ท่านมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.2.4	ท่านสามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระ					
1.2.5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน					
1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน						
1.3.1	ท่านมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย					
1.3.2	ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
1.3.3	ท่านมีทัศนคติที่ดีในขณะปฏิบัติงาน					
1.3.4	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
1.3.5	ท่านมีครอบครัวสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นอย่างดี					
1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
1.4.1	ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ					
1.4.2	ท่านได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่เกื้อกูลจากการทำงาน					
1.4.3	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.4.4	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะความสามารถให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
1.4.5	ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
1.4.6	ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
1.4.7	ท่านความพึงพอใจในวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน					
1.4.8	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
1.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน						
1.5.1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
1.5.2	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือผู้อื่น ๆ อย่างเสมอภาค					
1.5.3	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปรึกษาหารือ และเป็นที่การยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน					
1.5.4	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.5.5	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
1.6 ความเข้าใจในนโยบาย						
1.6.1	ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.8.1	ท่านประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อตนเองและผู้อื่น					
1.8.2	ท่านเคยได้รับโทษโดยว่ากล่าว ตักเตือน ถูกพักงานหรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพ					
1.8.3	ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพของตนเองและส่วนรวม					
1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี						
1.9.1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน					
1.9.2	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.9.3	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย					
1.9.4	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล่มเหลว					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.9.5	ท่านมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการบัญชีเพื่อทำการอัพเกรด ได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง นโยบายของหน่วยงาน					
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
2.1 ด้านคุณภาพของงาน						
2.1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความถูกต้องแม่นยำ					
2.1.2	ท่านปฏิบัติงานของท่านเกิดประโยชน์ตาม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กำหนดไว้					
2.1.3	การปฏิบัติงานของท่านมีความน่าเชื่อถือ ได้					
2.1.4	การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจสอบ ข้อมูลได้ตลอดเวลา					
2.2 ด้านปริมาณของงาน						
2.2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย					
2.2.2	ท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาดด้าน จำนวนข้อมูลที่น่าเสนอ					
2.2.3	การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจ นับได้และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถ ตรวจสอบได้					

แบบวัดความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของ
บุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำชี้แจง :

1. แบบวัดค่าความสอดคล้อง (IOC) การประเมินปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและตรงเชิงเนื้อหาฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเป็นผู้พิจารณาใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่เหมาะสมว่าแบบสอบถามไม่มีความเที่ยงตรงและไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

2. วัตถุประสงค์เพื่อการประเมินปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ผู้วิจัย Mr.Phonphasouk Luangpakoun

สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	
		+1	0	-1	
1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน					
1.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน					
1.1.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการตรวจสอบรายงานบัญชีที่ผิดปกติต่าง ๆ				
1.1.2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการนำใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการจัดระเบียบข้อมูลและการวิเคราะห์				
1.1.3	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ทำ				
1.1.4	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบ Program บัญชี HSAS ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน				
1.1.5	ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความยืดหยุ่นในการทำงาน				
1.2 ความรับผิดชอบในงาน					
1.2.1	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง				
1.2.2	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต				
1.2.3	ท่านมีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน				
1.2.4	ท่านสามารถกำหนดการปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดได้โดยอิสระ				
1.2.5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการให้บริการทุกภาคส่วน				

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	
		+1	0	-1	
1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน					
1.3.1	ท่านมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการมาปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบวินัย				
1.3.2	ท่านมีการแบ่งเวลาการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อช่วยทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย				
1.3.3	ท่านมีทัศนคติที่ดีในขณะปฏิบัติงาน				
1.3.4	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
1.3.5	ท่านมีครอบครัวสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นอย่างดี				
1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1.4.1	ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่ได้รับผิดชอบ				
1.4.2	ท่านได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับประโยชน์ที่เกื้อกูลจากการทำงาน				
1.4.3	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น				
1.4.5	ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
1.4.6	ท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ +1	ไม่ แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
1.4.6	ท่านมีความมั่นคงและปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน				
1.4.7	ท่านความพึงพอใจในวิชาชีพที่ ปฏิบัติงาน				
1.4.8	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน				
1.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
1.5.1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี				
1.5.2	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือผู้อื่น ๆ อย่างเสมอ ภาค				
1.5.3	ท่านได้รับการสนับสนุนในการ ปรึกษาหารือ และเป็นที่การยอมรับนับ ถือของเพื่อนร่วมงาน				
1.5.4	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน				
1.5.5	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน การปฏิบัติงาน				
1.6 ความเข้าใจในนโยบาย					
1.6.1	ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของ หน่วยงาน				

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ +1	ไม่ แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
1.6.2	ท่านยึดถือนโยบายของภาครัฐมาปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด				
1.6.3	ท่านปฏิบัติงานที่มีสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับที่กำหนดไว้เสมอ				
1.6.4	ท่านมีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบที่ถูกต้อง				
1.6.5	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความสามารถในการปฏิบัติงาน				
1.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
1.7.1	ท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและสถานที่ทำงาน				
1.7.2	ท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่พอเพียง				
1.7.3	ท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสะดวกสบายพร้อมให้บริการ				
1.7.4	ท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร				
1.7.5	ท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและถูกต้อง				

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เหมาะสม	
		+1	0	-1	
1.8 จรรยาบรรณในวิชาชีพ					
1.8.1	ท่านประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อตนเองและผู้อื่น				
1.8.2	ท่านเคยได้รับโทษโดยกล่าวอ้าง ตักเตือน ถูกพักงานหรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพ				
1.8.3	ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพของตนเองและส่วนรวม				
1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี					
1.9.1	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อแสดงผลและเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน				
1.9.2	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ				
1.9.3	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีที่มีระบบป้องกันได้อย่างปลอดภัย				
1.9.4	ท่านสามารถใช้ระบบปฏิบัติการของเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการ Back up ข้อมูลหากระบบล่มเหลว				

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ +1	ไม่ แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
1.9.5	ท่านมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการบัญชีเพื่อทำการอัพเกรด ได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง นโยบายของหน่วยงาน				
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
2.1 ด้านคุณภาพของงาน					
2.1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีคุณภาพ มีความถูกต้องแม่นยำ				
2.1.2	ท่านปฏิบัติงานของท่านเกิดประโยชน์ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานกำหนดไว้				
2.1.3	การปฏิบัติงานท่านมีความน่าเชื่อถือได้				
2.1.4	การปฏิบัติงานของท่านสามารถ ตรวจสอบข้อมูลได้ตลอดเวลา				
2.2 ด้านปริมาณของงาน					
2.2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วน สมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมาย				
2.2.2	ท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีข้อผิดพลาดด้าน จำนวนข้อมูลที่น่าเสนอ				
2.2.3	การปฏิบัติงานของท่านสามารถตรวจ นับได้และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลและสามารถ ตรวจสอบได้				

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		แน่ใจ +1	ไม่ แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
2.3.ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน					
2.3.1	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้				
2.3.2	ท่านการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว				
2.3.4	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลการเงินและบัญชีในการตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์				

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามการวิจัย

ตาราง 24 ผลการประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสหัสวันนะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คน)					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน									
1.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน									
1.1.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.1.2		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.1.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.1.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.1.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.2 ความรับผิดชอบในงาน									
1.2.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.2.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.2.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.2.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.2.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน									
1.3.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.3.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.3.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.3.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.3.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน									
1.4.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คน)					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.4.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4.6		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4.7		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.4.8		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.5.ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน									
1.5.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.5.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.5.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.5.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.5.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.6 ความเข้าใจในนโยบาย									
1.6.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.6.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.6.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.6.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.6.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน									
1.7.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.7.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.7.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.7.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.7.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ (คน)					รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1.8 จรรยาบรรณในวิชาชีพ									
1.8.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.8.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.8.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี									
1.9.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.9.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.9.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.9.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.9.5		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน									
2.1 ด้านคุณภาพของงาน									
2.1.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.1.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.1.3		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.1.4		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.2 ด้านปริมาณของงาน									
2.2.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.2.2		0	+1	+1	+1	+1	42	0.80	ใช้ได้
2.2.3		0	+1	+1	+1	+1	42	0.80	ใช้ได้
2.3.ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน									
2.3.1		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.3.2		0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยรายข้อ

ข้อ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน					
1.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน					
1.1.1	.73	1.1.2	.46	1.1.3	.37
1.1.4	.57	1.1.5	.73		
1.2 ความรับผิดชอบในงาน					
1.2.1	.47	1.2.2	.73	1.2.3	.73
1.2.4	.58	1.2.5	.58		
1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน					
1.3.1	.73	1.3.2	.73	1.3.3	.73
1.3.4	.73	1.3.5	.73		
1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1.4.1	.61	1.4.2	.75	1.4.3	.74
1.4.4	.46	1.4.5	.61	1.4.6	.75
1.4.7	.74	1.4.8	.73		
1.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
1.5.1	.61	1.5.2	.75	1.5.3	.74
1.5.4	.73	1.5.5	.61		
1.6 ความเข้าใจในนโยบาย					
1.6.1	.75	1.6.2	.74	1.6.3	.73
1.6.4	.61	1.6.5	.75		
1.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
1.7.1	.74	1.7.2	.73	1.7.3	.61
1.7.4	.75	1.7.5	.74		
1.8 จรรยาบรรณในวิชาชีพ					

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อ คำถาม	ค่าอำนาจ จำแนก
1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี					
1.9.1	.74	1.9.2	.62	1.9.3	.61
1.9.4	.75	1.9.5	.74		
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
2.1 ด้านคุณภาพของงาน					
2.1.1	.62	2.1.2	.61	2.1.3	.75
2.1.4	.74				
2.2 ด้านปริมาณของงาน					
2.2.1	.61	2.2.2	.75	2.2.3	.74
2.2.4	.62				
2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน					
2.3.1	.75	2.3.2	.74	2.3.3	.62
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.37 - 0.75					

ตาราง 246 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยรายข้อ

ข้อ คำถาม	ค่า ความเชื่อมั่น	ข้อ คำถาม	ค่า ความเชื่อมั่น	ข้อ คำถาม	ค่า ความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน					
1.1 ความรู้ความเข้าใจในงาน					
1.1.1	.97	1.1.2	.97	1.1.3	.97
1.1.4	.97	1.1.5	.97		
1.2 ความรับผิดชอบในงาน					
1.2.1	.97	1.2.2	.97	1.2.3	.97
1.2.4	.97	1.2.5	.97		
1.3 ความพร้อมในการปฏิบัติงาน					
1.3.1	.97	1.3.2	.97	1.3.3	.97
1.3.4	.97	1.3.5	.97		
1.4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1.4.1	.97	1.4.2	.97	1.4.3	.97
1.4.4	.97	1.4.5	.97	1.4.6	.97
1.4.7	.97	1.4.8	.97		
1.5 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน					
1.5.1	.97	1.5.2	.97	1.5.3	.97
1.5.4	.97	1.5.5	.97		
1.6 ความเข้าใจในนโยบาย					
1.6.1	.97	1.6.2	.97	1.6.3	.97
1.6.4	.97	1.6.5	.97		
1.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
1.7.1	.97	1.7.2	.97	1.7.3	.97
1.7.4	.97	1.7.5	.97		
1.8 จรรยาบรรณในวิชาชีพ					
1.8.1	.97	1.8.2	.97	1.8.3	.97

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	ค่า ความเชื่อมั่น	ข้อ คำถาม	ค่า ความเชื่อมั่น	ข้อ คำถาม	ค่า ความเชื่อมั่น
1.9 ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี					
1.9.1	.97	1.9.2	.97	1.9.3	.97
1.9.4	.97	1.9.5	.97		
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน					
2.1 ด้านคุณภาพของงาน					
2.1.1	.97	2.1.2	.97	2.1.3	.97
2.1.4	.97				
2.2 ด้านปริมาณของงาน					
2.2.1	.97	2.2.2	.97	2.2.3	.97
2.2.4	.97	2.2.5	.97		
2.3 ด้านเวลาที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน					
2.3.1	.97	2.3.2	.97	2.3.3	.97
2.3.4	.97				
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97					

ภาคผนวก ฉ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

1. นายแพทย์ผาสี สิบุนยา ตำแหน่งรองหัวหน้าแผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. นายแพทย์จันทะลา พามีสิต ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงหมอแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. นางไววาลี สิตทิกชน ตำแหน่งหัวหน้าห้องการบริหาร แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
4. นายคำรู้ วงแสนแก้ว ตำแหน่งหัวหน้าแผนกการเงิน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
5. นายปะทุมวัน ลาดชะวง ตำแหน่งรองหัวหน้าแผนกแผนการและการร่วมมือ แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ภาคผนวก ข

หนังสือตอบรับการตีพิมพ์และเผยแพร่บทความในวารสาร



วารสารการบริหาร การจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน (e-ISSN 2985 - 2366)

สมาคมขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

เลขที่ 355/18 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000

No.137/2568

20 ตุลาคม 2568

เรื่อง ตอบรับและแจ้งกำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่บทความในวารสาร

เรียน พนพาสก หลวงพะคุณ, ชนินทร์ วัฒนันท์, จิตติ กิตติเลิศไพศาล, พิศดาร แสนชาติ

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรแผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” มาให้วารสารฯ พิจารณาผ่านระบบเว็บไซต์ของวารสาร <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd> นั้น

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร คือ เพื่อผลิตและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการในกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย การบริหารธุรกิจ การจัดการ การบัญชี การตลาด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การเงินการธนาคาร คอมพิวเตอร์ธุรกิจ จิตวิทยาประยุกต์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา และการศึกษา ทั้งนี้วารสารมีการตรวจสอบคุณภาพของบทความโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบไม่เห็นกันทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้นิพนธ์และผู้ประเมิน (Double-blinded) และใช้ผู้ประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความจำนวน 3 คนต่อ 1 บทความ ซึ่งมาจากหลากหลายสถาบัน และเผยแพร่ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2

บัดนี้ บทความของท่าน ได้ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว วารสารจึงตอบรับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความนี้ลงในวารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2569)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติ โพธิ์สิงห์)

บรรณาธิการ



สถาบันวิชาการเพื่อการบริหารและพัฒนาสังคม

โทรศัพท์ 083 490 8410, 094 653 4145

เว็บไซต์ <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>

อีเมล jamsdonline@gmail.com

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพนพาสุก หลวงพะคุณ
วัน เดือน ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2531
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 348 หมู่ 24 บ้านนาเลา นครโกสอนพมวิหาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าหน่วยงานการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สถานที่ทำงาน	แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ชั้นประถมศึกษา (ป.5) โรงเรียนประถมสุนันทา แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
พ.ศ. 2545	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นสุนันทา แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
พ.ศ. 2548	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนมัธยมสมบุญ แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
พ.ศ. 2552	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยแห่งชาติ สปป.ลาว
พ.ศ. 2568	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ผู้ช่วยการเงินโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากภายในและสากล แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
พ.ศ. 2559	ผู้ช่วยการเงินงบประมาณแห่งรัฐและรายรับวิชาการ แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
พ.ศ. 2560	รองหัวหน้าหน่วยงานการเงิน แผนกสาธารณสุข แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว
พ.ศ. 2561	หัวหน้าหน่วยงานการเงิน แผนกสาธารณสุขแขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว