

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี  
ด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)  
ของหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระนอง**

Factors affecting the efficiency of operational accounting with Government Fiscal Management  
Information System (GFMIS) of the agency to disburse funds with the  
Ranong Provincial Treasury Office.

นางนิภาพร มนชม<sup>1</sup>

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาคนที่ 1<sup>2</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ เจริญน้ำคำ อาจารย์ที่ปรึกษาคนที่ 2<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS) ของหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระนอง จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) ค่าสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, และ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปริมาณงาน, ด้านคุณภาพของงาน, ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMIS พบว่า ระดับความพยายามในการทำงานและแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงานและปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัย, ประสิทธิภาพ,ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์

**Abstract**

The purpose of this research were to study Levels of operational efficiency and the factors that affect the efficiency of operational accounting with Government Fiscal Management Information System (GFMS). The sample used in this study is accounting workers with Government Fiscal Management Information System (GFMS) of the agency to disburse funds with the Ranong Provincial Treasury Office. 74 people used in this research, the tools used a questionnaire by means of sampling is Purposive Sample Statistics used were percentage, average, standard deviation, t - test, F - test, and ANOVA

The results showed that:

1. The efficiency of operational accounting with Government Fiscal Management Information System (GFMS) in the fourth, including at high level. The sequence is as follows: The amount of work, quality of work, cost and time.
2. Factors affecting the efficiency of operational accounting with Government Fiscal Management Information System (GFMS) found that the level of effort and support from organizations or agencies at a high level.
3. Personal characteristics, including gender, age, education level, position, salary, and the period of performance of the operations account the different effects the efficiency of operational accounting with Government Fiscal Management Information System (GFMS) is not different but The factors at work in the effort and the support of the organization or agency worker, the account has a different effect the efficiency of operational accounting with Government Fiscal Management Information System (GFMS) is different statistically significant at the 0.05 level.

**Key words:** Factors, Efficiency, Government Fiscal Management Information System

**บทนำ**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 หน่วยงานภาครัฐได้เข้าสู่ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) แต่ยังคงจัดทำระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างด้วยมือ (manual) คู่ขนานกันเรื่อยมา ปัจจุบันกรมบัญชีกลางได้พัฒนาระบบ GFMS โดยวิธีนำเข้าสู่ข้อมูลผ่านทาง Web online ทำให้ได้รับความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถเรียกรายงานในระบบงานต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันได้แบบทันที กรมบัญชีกลางจึงได้กำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่งยกเลิกการจัดทำบัญชีเกณฑ์คงค้างด้วยมือ (manual)

นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป (หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0423.3/ว.384 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2556) เพื่อลดภาระและไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการจัดทำบัญชี

จากการปรับเปลี่ยนมาเป็นระบบบัญชีตามระบบ GFMS เพียงระบบเดียวนั้น ส่วนราชการต้องวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลด้านบัญชีให้สอดคล้องกับระบบบัญชีตามระบบ GFMS ซึ่งแบ่งงานเป็นระบบต่าง ๆ ได้แก่ ระบบงบประมาณ, จัดซื้อจัดจ้าง, สินทรัพย์, เบิกจ่าย, รับนำส่ง และบัญชีแยกประเภท ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีจึงต้องรู้ถึงขั้นตอนในการบันทึกบัญชี ตั้งแต่งานแรกจนถึงงานสุดท้ายก่อนที่จะได้งบทดลอง และสามารถรู้วิธีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ต้องตรวจสอบเป็นประจำทุกวันและทุกเดือน เพื่อแก้ไขข้อมูลได้ทันก่อนการปิดงวด รวมทั้งให้มีระบบการจัดเก็บเอกสารที่มีประสิทธิภาพ ค้นหาได้ง่าย ซึ่งเป็นการจัดเตรียมข้อมูลด้านบัญชีให้แก่หน่วยงานตนเอง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง และหน่วยงานอื่นที่ต้องการข้อมูลไปใช้ประโยชน์

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระนอง ที่ผ่านมาพบว่า ข้อมูลทางบัญชียังมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ซึ่งอาจจะเกิดจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในระบบ GFMS ซึ่งมีการปรับปรุงเพิ่มเติมตลอดเวลา ขาดความกระตือรือร้นและขาดสมาธิในการปฏิบัติงาน โยกย้ายบ่อยทำให้งาน ไม่ต่อเนื่อง เครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย เป็นต้น

ดังนั้น ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคลังจังหวัดระนอง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี จึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระนอง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะได้นำไปประกอบการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงนำไปพัฒนาความรู้ ด้านบัญชีภาครัฐ และปรับปรุงระบบการบริหารงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

**ขอบเขตการวิจัย**

**ขอบเขตประชากร** ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายจากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS) ของหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระนอง จำนวน 74 คน

**ขอบเขตตัวแปร**

1) ตัวแปรต้น คือ 1.1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1.2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMIS ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน

2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

**ขอบเขตเวลา** ระยะเวลาในการศึกษา 4 เดือน (1 ตุลาคม 2558 – 31 มกราคม 2559)

**การทบทวนวรรณกรรม****แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน**

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงในชุดิมา ม่วงมณี, 2554 หน้า 13) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้ 1) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล(individual attributes) แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ 1.1 demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์ 1.2 competence characteristics เป็นลักษณะเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญซึ่งได้มาจากการศึกษาอบรมและสั่งสมประสบการณ์ 1.3 psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคิด ถิ่นนิยม รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย 2)ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำ 3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน(organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

ทำนองเดียวกับ วรจิตร หนองแก (อ้างถึงในอัลดา ทองรอด, 2556 หน้า29) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของบุคคล จะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้ 1) ลักษณะเฉพาะบุคคล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ ลักษณะเกี่ยวกับอายุ เพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์, ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของ

บุคคล 2) ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน ความสนใจ เพราะคนที่มีแรงจูงใจสูงในการทำงาน จะพยายามอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้การทำงานมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ 3) แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าวแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจูงใจมี 3 รูปแบบ คือ 1) การจูงใจด้วยรางวัลและค่าตอบแทน 1.1) ในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล 1.2) ที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัว รถประจำตำแหน่ง ให้โอกาสศึกษาอบรมและได้สร้างผลงาน 2) การจูงใจด้วยงาน 2.1) การหมุนเวียนงาน 2.2) ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจในความสามารถ 3) การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร 3.1) ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น 3.2) ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3.3) ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคล เช่น ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3.4) ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ Plowman & Peterson(1989, p.325 อ้างถึงใน ชรัลดา ชินคำ, 2558 หน้า 42-43) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐานรวดเร็ว ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคให้สะดวกรวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและสูญเสียน้อยที่สุด

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

กลินน์ สเตล (Stahl, 1987 อ้างถึงใน รัชญ์ณนัช รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553 หน้า 26-27) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของงานว่า ในการที่บุคคลใดจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของงานด้วย หากได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ย่อมเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

วนิดา ชูติมากุล (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรการเงินและการบัญชี : กรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีในระบบ GFMIS อยู่ในระดับปานกลาง

ปภาวรินทร์ บุญมาก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample) จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ของหน่วยงานที่เบิกจ่ายเงินกับสำนักงานคลังจังหวัดระนอง จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMIS แยกเป็น ปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงานและปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMIS แยกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMIS

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือในด้านเนื้อหาคำถาม เพื่อให้

ครอบคลุมและวัดได้ตรงตามที่ต้องการวัด รวมทั้งตรวจสอบความเป็นปรนัย (Objectivity) ของคำถาม คำตอบแต่ละข้อเพื่อให้ได้ข้อคำถามคำตอบที่ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการปรับแก้ให้เหมาะสมทั้งภาษาและเนื้อหาตามความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพด้านอำนาจการจำแนกของข้อคำถาม ความเที่ยงตรง ของเครื่องมือเพื่อนำไปใช้จริง

2) การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับ ประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน จากนั้นนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Reliability) มีวิธีหาความเชื่อมั่น โดย การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือ ได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9290 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่างในพื้นที่ที่ศึกษา โดยการแจกแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.1 กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 74 ชุดพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมา ประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะคัดออกและทำการเก็บเพิ่มให้ครบตามจำนวน

3.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางการวิจัย สังคมศาสตร์ มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อเป็นการอธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อเป็นการหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์ในการศึกษา สำหรับสถิติที่ใช้ คือ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อ

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรข้อมูลคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานของ กลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS แยกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

## ผลการวิจัย

1. **คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล** ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.73) มีอายุต่ำกว่า 35 ปี (ร้อยละ 32.42) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.41) ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการ (ร้อยละ 40.54) มีอัตราเงินเดือน 10,001–20,000 บาท (ร้อยละ 36.49) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ) 36.49

2. **ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ประกอบด้วย**

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพยายามในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.41 เรียงตามลำดับคือ อันดับแรก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.53 เท่ากัน 2 ข้อ คือ ทำงานอย่างตั้งใจและพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอด้วยตนเองและพยายามทำงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ย 4.45 คือ มักจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจและเวลาในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ยินดีพัฒนางานให้ดีขึ้นหากได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.97 เรียงตามลำดับดังนี้ อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 คือ ยินดีที่จะอุทิศตนเข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก รองลงมา มีค่าเฉลี่ย 4.05 คือ ยินดีที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญเพิ่มจากงานที่ทำประจำ อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับมาก

3. **ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)** ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวม 4.21 อยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33, ด้าน

คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14, ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.10 โดยสามารถแยกรายด้านได้ดังนี้

**3.1 ด้านคุณภาพของงาน** อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.26 พบว่า อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.31 คือ งานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ย 4.26 เท่ากันสองข้อ คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพเกิดประโยชน์คุ้มค่าและมักจะพัฒนางานอยู่เสมอเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 อยู่ในระดับมาก

**3.2 ด้านปริมาณงาน** อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 พบว่า อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.43 คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ย 4.38 คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานตำแหน่งที่หน่วยงานกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ถัดมามีค่าเฉลี่ย 4.27 คือ สามารถบริหารงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตรงตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วางแผนการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมาก

**3.3 ด้านเวลา** อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.10 พบว่า อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ย 4.19 คือ มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานเพื่อให้สะดวกรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.97 เท่ากันสองข้อ คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและสามารถลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก

**3.4 ด้านค่าใช้จ่าย** อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.14 พบว่า อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 คือ ทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ อย่างประหยัด คุ้มค่า อยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ย 4.18 คือ มีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด อยู่ในระดับมาก ถัดมามีค่าเฉลี่ย 4.11 คือ มีการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ในดำเนินงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละงาน มีความเหมาะสม คุ้มค่าและประหยัด มีค่าเฉลี่ย 4.07 อยู่ในระดับมาก

**4. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) และข้อเสนอแนะอื่น ๆ** พบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ 1) ด้านบุคลากร ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากรทางด้านการเงิน, ผู้บริหารมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่, ผู้ปฏิบัติขาดทักษะเกี่ยวกับระบบ GFMS ด้านบัญชี 2) ด้านระบบ ได้แก่ ระบบล้าสมัย, ความล่าช้าของระบบ Internet ภายในหน่วยงาน, ตรวจสอบหาความผิดพลาดยาก, ขึ้นตอนซับซ้อนในการบันทึกข้อมูล ส่วนแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ คือ ควรมี

คู่มือบัญชีที่อธิบายรายละเอียดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ, ให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ช่วยงาน, มอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งและอบรมศึกษาเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง, ควรทำคู่มือในรูปแบบ VCD ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อสะดวกในการศึกษา, ควรมีผู้ดูแลระบบที่สามารถประสานงานได้โดยตรง, ปรับปรุงแก้ไขระบบให้มีความเสถียรมากขึ้น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ประกอบด้วย จัดให้มีการประชุมของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานเพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมกันแก้ไขปัญหา แนะนำการปฏิบัติงาน, ควรเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่

##### 5. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้วยระบบ GFMS ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

##### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS พบว่า ระดับความพยายามในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยการทำงานอย่างตั้งใจและพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอด้วยตนเองและพยายามทำงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ยินดีพัฒนางานให้ดีขึ้นหากได้รับสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการที่พยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานเพื่อความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรและหากได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความพยายามก็ยินดีจะพัฒนางานให้ดีขึ้นนั่นเอง ส่วนแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีความคิดเห็นว่าภาระงานในหน้าที่มีจำนวนมาก ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับชำนาญงาน/ชำนาญการซึ่งมิใช่ระดับผู้บริหารเมื่อพิจารณาดูในส่วนของปริมาณงานที่ทำกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับจึงเห็นว่าไม่เหมาะสมกันนั่นเอง ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการวิจัยของเกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และยังคล้ายคลึงกับกลินน์ สเตล (Stahl,1987 อ้างถึงใน ธัญญฉัตร รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553 หน้า 26-27) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพของงาน

ว่า ในการที่บุคคลใดจะปฏิบัติงาน ได้ดีหรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของงานด้วย หากได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ย่อมเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ

และยังพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติงานด้านบัญชีมีปริมาณมากและมีกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จชัดเจน จึงต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ ปริมาณงานจึงได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและมีประสิทธิภาพมากเพราะทำงานได้มาก ซึ่งค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้คือ 4.43 ได้แก่ สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกันกับผลการวิจัยนั่นเอง ซึ่งคล้ายคลึงกับ วณิชมากุล (2556) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดทำบัญชีในระบบ GFMS อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรการเงินและบัญชี : กรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีในระบบ GFMS อยู่ในระดับปานกลาง ทำนองเดียวกับเกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 10 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงานและแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงานและแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกหรือเชิงลบหากมีปัจจัยจูงใจที่มากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีก็ย่อมทำงานมีประสิทธิภาพกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจน้อยกว่านั่นเอง ทำนองเดียวกับปภาวรินทร์ บุญมาก (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาลำปาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาลำปาง ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมปัจจัยด้านระดับความพยายามในการทำงานและปัจจัยด้าน แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานทั้งสองด้านอย่างเป็นทางการ สม่ำเสมอ เช่น การวางมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันและประเมินผลทุกเดือน และให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน หรือการให้โบนัสหรือค่าล่วงเวลาเพื่อจูงใจ เป็นต้น

1.2 จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนงานร่วมกันในภาพรวมขององค์กรและแผนงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้ไปในทิศทางเดียวกันและได้มาตรฐานทั้งองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางในการวางแผนงานที่ดีเพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2556). แนวทางการยกเลิกการจัดทำบัญชีตามเกณฑ์คงค้างด้วยมือ (Manual).

กรุงเทพฯ.

กรมชลประทาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในระบบ GFMIS. กรุงเทพฯ.

เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่). ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยเชียงใหม่.

ชรัลชิตา ชินคำ. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชุติมา ม่วงมณี. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อัมรินทร์ บิ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปภาวรินทร์ บุญมาก. (2553). กลยุทธ์ในการจัดการต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาลำปาง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

วนิดา ชุตินากุล. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบระบบบิโเล็ททรอนิกส์อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรการเงินและการบัญชี : กรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญาบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2555). ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 30, 2558, จาก <http://www.gfmis.go.th>.

อัลดา ทองรอด. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชวมงคลธัญบุรี.

