

ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี

Administration Paradigm Factors Affecting Working Efficiency of Treasury Staff of Sub-District Administration Organizations in the Area of Udon Thani Province.

กรรณิการ์ จันทะนาม*

รองศาสตราจารย์ ดร.ชนสุวิทย์ ทับทิมรัฐรักษ์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธ์ เครือน้ำคำ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ได้แก่ พนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี จำนวน 209 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ถดถอยอย่างง่าย วิธีการ (T-Test) สำหรับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มและการหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนการคลัง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการคลังของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่าพนักงานส่วนการคลังส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานทางด้านกรคลัง ระยะเวลา 1-5 ปี และส่วนมากมีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้าน

*หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**อาจารย์ที่ปรึกษาคนที่ 1

***อาจารย์ที่ปรึกษาคนที่ 2

กฎหมาย ระเบียบฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 1-5 ครั้ง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนการคลัง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการคลังของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีที่มี เพศ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน (Quality of Work) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนการคลัง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน (Quality of Work) ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยปัจจัยกระบวนการ

บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมค่อนข้างมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านส่วนบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 3.99 คือ พนักงานส่วนการคลังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 3.58 พนักงานส่วนการคลังมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการ

ทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ
ด้านผลการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 3.90 คือ ในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนการคลังสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 3.80 คือ ก่อนการทำงาน พนักงานส่วนการคลังมีการทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่องานด้านการคลังจะได้มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 3.97 คือ วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในส่วนการคลัง ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยที่ 3.70 คือ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

คำสำคัญ: กระบวนการบริหาร การบริหาร ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานส่วนการคลัง

ABSTRACT

This research is purposely aimed 1) to conduct a comparative study on the factors affecting the working efficiency of the Treasury Staff of Sub-District Administration Organizations in the area of Udon Thani Province, 2) to conduct the study relating to the administration paradigm factors affecting the working efficiency of Treasury Staff of Sub-District Administration Organizations in the area of Udon Thani Province.

The sampling group used in the research are Treasury Staff of Sub-District

Administration Organizations in the area of Udon Thani Province, in number of 209 persons. Instruments used are Questionnaire Forms with data analysis by using SPSS program. Statistics used are percentage, frequency, mean, standard deviation, simple regression coefficient, t-test for independent variables of 2 groups, One-Way ANOVA for sampling group of more than 2 and the acquisition of simple regression coefficient value

Result of the research finds that

1. In respect of the comparison on personal factors of the Treasury Staff with the efficiency in duty performance on treasury work of the Treasury Staff of Sub-District Administration Organizations in the area of Udon Thani Province, it is found that most of the Treasury Staff are of female sex with age range from 31-40 years, educational level of Bachelor Degree, their salaries ranging from 10,001-15,000 Baht; working experiences in treasury ranging from 1-5 years and that most of them received additional trainings in Laws and Regulations relating to their duty performances at the present time ranging

from 1-5 times. When comparing the personal factors of the Treasury Staff with the efficiency of duty performances on treasury work of the Treasury Staff of Sub-District Administration Organizations in the area of Udon Thani Province, in the overall picture, it is found to be different

with implicitly statistical significance at the level of 0.05.

In comparing the personal factors of the Treasury Staff under the Sub-District Administration Organization with the efficiency on duty performance of the Sub-District Staff in the area of Udon Thani Province, with the differences in sex, age, salary, working experience, additional trainings to increase knowledge in Laws and Regulations relating the present duty performances, the effect on the efficiency on the aspect of personal matter and operational result, quality of work are different with implicitly statistical significance at the level of 0.05.

In comparing the personal factors of the Treasury Staff under the Sub-District Administration Organization with the efficiency on duty performance of the Sub-District Staff in the area of Udon Thani Province, with the differences in educational level, there has been no effect on the efficiency on the aspect of personal matter and that the operational result, quality of work are not different.

2. The administration paradigm factors affecting the duty performances of the Treasury Staff of Sub-District Administration Organization in the area of Udon Thani Province, in the overall picture, rather much, account for the implicitly statistical significance at the level of 0.05 on the aspect of personal matter. The item

accounting for the maximum mean which is 3.99 is that the Treasury Staff can solve the instant problem in an expeditious manner where the item accounting for the minimum mean which is 3.58 is that the Treasury Staff are firmly determined, enthusiastic, attentive in working with full efforts and competency.

On the aspect of duty performances:

1. On quality of work, the item accounting for the maximum mean which is 3.90 is that, in performing duties, the Treasury Staff can perform their duties in accordance with the prescribed steps in full where the item accounting for the minimum mean which is 3.80 is that before assuming their duties, the Treasury Staff have rehearsed their understanding and set out guidelines on practical implementations in order that the treasury work can turn out to be of good and satisfactory quality.

2. On quantity of work, the item accounting for the maximum mean which is 3.97 is that, the materials and equipments for use in the Treasury Section meet the standard as prescribed where the item accounting for the minimum mean which is 3.70 is that the disbursement of the expenses is suitable to the work having been performed.

Keywords: Administration Paradigm, Working Efficiency, Treasury Staff

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมากที่สุดบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นบทบาทที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นภาพลักษณ์ของการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังจึงจำเป็นต้องมีกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใสเชื่อถือตรงเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในทุกขั้นตอน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมักประสบปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยกำกับดูแลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องประเด็นปัญหาข้อสังเกตของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่ได้จากการตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตรวจพบ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินการบัญชีด้านรายได้ด้านการใช้จ่ายเงินด้านการบริหารพัสดุ

จากการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่มีสาเหตุจากผู้รับผิดชอบทั้งระดับปฏิบัติและระดับบริหาร ส่วนใหญ่ล้วนเป็นพนักงานส่วนการคลังทั้งสิ้น ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนกระบวนการที่ได้รับมอบหมาย ไม่ครบถ้วน เพียงพอ การทบทวน ศึกษาและทำความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานที่เกี่ยวข้องไม่เพียงพอและไม่เป็นปัจจุบัน ผู้รับผิดชอบตามลำดับชั้น ปฏิบัติงานไม่ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย การประสานงานระหว่างงานที่เกี่ยวข้องมีไม่เพียงพอ ปล่อยปละละเลย

ขาดความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้ง รายงานกรณีดังกล่าวต่อผู้บริหารตามลำดับชั้นเพื่อดำเนินการสั่งการแก้ไขปัญหาข้างต้น รวมทั้ง ศึกษาทำความเข้าใจแนวทางบันทึกบัญชีไม่เพียงพอและไม่เป็นปัจจุบัน มีระบบการควบคุมภายในไม่เพียงพอ ผู้รับผิดชอบระดับผู้บริหารตามลำดับชั้น สอบทาน ติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาไม่เพียงพอ และไม่ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2557) จากประเด็นปัญหาดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับท้องถิ่น อีกทั้งสาเหตุหนึ่งของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากบุคลากรท้องถิ่น ยังขาดความรู้ความชำนาญและความเข้าใจในข้อระเบียบกฎหมาย จึงเป็นส่วนหนึ่งทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควรซึ่งพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นพนักงานทั้งในสายบริหารและสายปฏิบัติการที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จเพราะเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร ดังนั้นการจัดการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการจึงต้องได้รับการเอาใจใส่เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาวิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาจากการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลัง ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี หัวข้อวิจัยนี้น่าจะนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการช่วย

ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์และช่วยผลักดันการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักได้อย่างสมบูรณ์และพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง อันจะส่งผลนำไปสู่ประสิทธิภาพต่อองค์กรและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีทั้งสองด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในส่วนการคลัง ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 109 แห่ง จำนวน 436 คน (ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2557, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ตุลาคม 2557) ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973, p.125) โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 คน จึงได้กำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนขนาดของประชากรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) โดยคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ได้ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละระดับ}} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}$$

ผู้วิจัยจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับจนครบ จำนวน 209 คน ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในส่วนการคลัง ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี 109 แห่ง

เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จนครบจำนวน 209 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended questions) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่หนึ่ง เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ ประสบการณ์การทำงานด้านการคลัง การฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการตัดสินใจทางบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทางการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management) แนวคิดของ Elton Mayo (1880-1949) มีลักษณะเป็นคำถามอัตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ

ตอนที่สาม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านส่วนบุคคล จำนวน 17 ข้อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านผลการปฏิบัติงาน จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการตัดสินใจทางบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการ

คลังในตอนที่สอง และสามใช้ Likert 5 scales ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีลักษณะคำถามเชิงบวก เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับดังนี้

มากที่สุด คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
 มาก คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
 ปานกลาง คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
 น้อย คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
 น้อยที่สุด คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ในส่วนของความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในส่วนการคลัง ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน/นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดจันทบุรี หนองคาย จำนวน 45 ชุด นำข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมมาได้ทั้งหมดวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของความคงที่ภายในตามวิธีของ Cronbach (1974) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ผลการวิเคราะห์ 0.918

จากนั้นนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลดังนี้

- 1.00 – 1.95 หมายถึง มีระดับน้อยที่สุด
- 1.96 – 2.90 หมายถึง มีระดับน้อย
- 2.91 – 3.85 หมายถึง มีระดับปานกลาง
- 3.86 – 4.80 หมายถึง มีระดับมาก
- 4.81 – 5.00 หมายถึง มีระดับมากที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 อายุ 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 เงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีประสบการณ์การทำงานด้านการคลัง 1 - 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนมาก จำนวน 1 - 5 ครั้ง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารแนวทางปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวยุคพฤติกรรมศาสตร์ ของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.85) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แสงสว่างในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสมในการมองเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา สถานที่ตั้งองค์กรของท่าน สะดวกต่อการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โทนสีในห้องที่ทำงานทำให้เกิดมาความรู้สึกอยากทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารแนวทางปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวยุคพฤติกรรมศาสตร์ ของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

พนักงานบางส่วนมีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา พนักงานส่วนการคลังสามารถเบิกจ่ายอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระเบียบการปฏิบัติงานในองค์กร มีความคล่องตัวในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี

ด้านส่วนบุคคล อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานส่วนการคลังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ในห้องปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกพอเพียง ต่อการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย 3.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด พนักงานส่วนการคลังมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการทำงานอย่างเต็มที่และสุด ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ด้านผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน (Quality of Work) อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.85) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในกรปฏิบัติงาน พนักงานส่วนการคลังสามารถ ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา ผลงานของพนักงานส่วน การคลัง มีคุณภาพได้มาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ก่อนการทำงาน พนักงานส่วนการคลังมีการทำความเข้าใจ และ กำหนดแนวทางกร

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ด้านผลการปฏิบัติงาน

ปริมาณงาน (Quantity of Work) อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในส่วนการคลัง ได้ มาตรฐานที่กำหนดไว้(ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา พนักงานส่วนการคลังสามารถใช้ทรัพยากรของ องค์กรอย่างประหยัด(ค่าเฉลี่ย 3.91) ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายมีความ เหมาะสมกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี พบว่าการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนการคลังกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การคลังของพนักงานส่วนการคลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยภาพ รวมพบว่า เพศ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์การ ทำงานการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันโดย ภาพรวมที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลัง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วน การคลังไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ 2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีพบว่า **ด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน** ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แสงสว่างในห้องทำงานมีความเหมาะสมในการ มองเห็น ค่าเฉลี่ยที่ 3.96 และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โทสนสีในห้องที่ทำงานทำให้เกิดมาความรู้สึก

อยากทำงาน ค่าเฉลี่ยที่ 3.70 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ แสงสว่างในห้องทำงานมีความเหมาะสมในการมองเห็น ค่าเฉลี่ยที่ 3.97 และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.45 คือ ระเบียบการปฏิบัติงานในองค์กรมีความคล่องตัวในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตจังหวัดอุดรธานี พบว่า

1. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนการคลังกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการคลังของพนักงาน ส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงานการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ด้านกฎหมาย ระเบียบฯ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันโดยภาพรวมแตกต่างกัน

สอดคล้องกับ กิติภัส เฟ็งศรี (2545 อ้างถึงใน พันธศา คดีพิศาล, 2545: 54-55) ที่ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารตามแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management) ของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุทธองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานคลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี มี สภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม มีแสงสว่างในห้องทำงานของท่านมีความเหมาะสมในการมองเห็นในการติดต่อสื่อสารมีเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานไว้เตรียมพร้อมใช้ตลอดเวลา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบของตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเป็นกันเอง มีระบบการเบิกจ่ายอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความรวดเร็วสถานที่ตั้งองค์กรของท่าน สะดวกต่อการเดินทางมาทำงานมีขนาดห้องที่ทำงานอยู่ มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีโถงสีในห้องที่ทำงานทำให้เกิดมาความรู้สึกรักอยากทำงาน และ พนักงานส่วนการคลังสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารตามแนวทางการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวยุคพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Frederick Herzberg มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่า การที่คนงานมีความพึงพอใจ (Satisfies) หรือไม่พึงพอใจมาจากปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดระดับความพอใจของมนุษย์ที่มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivater Factors) หมายถึง ปัจจัยที่

เป็นสิ่งกระตุ้นใจในการเพิ่มหรือลดปริมาณการผลิตในการปฏิบัติงานที่ได้จากความพอใจหรือไม่พอใจงานที่ทำ อันนำมาสู่การกระตุ้นใจการทำงาน เพิ่มผลผลิต การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสุขอนามัย จะมีผลต่อการจูงใจไม่มาก แต่ถ้าได้รับไม่เพียงพอจะมีผลทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับที่มาก ในด้านเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความยุติธรรมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนหรือรายได้และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัดอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ในด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล ด้านผลผลิต ด้านต้นทุนการผลิตและด้านกระบวนการการทำงาน เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด มากที่สุด รองลงมาจะเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนหรือรายได้ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำกับดูแล ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลังในเขตรับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานด้านงานคลังให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งจังหวัด จัดฝึกอบรม ทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อให้ยกระดับประสิทธิภาพของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรหน่วยงานคลัง ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงาน รูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเรื่องแสงสว่างในห้องทำงานเพื่อความเหมาะสมในการมองเห็นและด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนการคลังควรมีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านผลของการปฏิบัติงานพนักงานส่วนการคลังสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วนและด้านปริมาณงาน ส่วนการคลังควรปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในส่วนการคลัง ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้อีกทั้งควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนการคลังเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการนำไปใช้ ของผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีเพื่อให้ทราบทัศนคติของว่าเป็นอย่างไร

2. ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานีว่า

เป็นอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนการคลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคต

บรรณานุกรม

- กิติภัส เฟิงศรี. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน: กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ศิลปศาสตร์ (รัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล
- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้ สยาม จำกัด**. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (วิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. **“ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่”**. วิทยานิพนธ์.บธ.ม (การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2552.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี. (2557). **รายงานจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี เดือน กันยายน 2557**. อุดรธานี: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด อุดรธานี.
- อัญญาผมทอง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Ceto, Samuel C (2000). *Modern Management*. ed.New Jersey: Prentice – Hall
Ceto, Samuel C. and S. Trevis Certo. (2006) *Modern Management*.ed. New Jersey: Pearson Education.