

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

นางสาวภูษนิศา ปี่แก้ว¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประเภทหน่วยงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน , ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี , หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of performance efficiency of finance and accounting personnel of agencies under the Office of the Judiciary (2) to compare the performance efficiency of finance and accounting personnel of agencies under the Office of the Judiciary classified by personal factors. The sample group used in this study was finance and accounting professionals under the Office of the Judiciary. A sample of 205 people was obtained by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Test the hypothesis with a test statistic.t-test one-way statistical variance (One-Way ANOVA) If differences are found, they will be compared individually by using the method of LSD

The hypothesis testing results revealed that Overall and individual performance of finance and accounting practitioners. at a high level, including progress and stability in work Personnel relations in the agency knowledge and understanding of the work system Morale and morale at work and the operational environment, respectively, for the operational efficiency of finance and accounting personnel. Categorized by personal factors, it was found that finance and accounting workers with different gender, age, status, education level, civil service years, monthly income, position and type of departments had different overall performance. no difference

Keywords : Performance Efficiency, Finance and Accounting Worker, an agency under the Office of the Judiciary

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคารสถานที่ งานทางวิชาการ และงานส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน และที่สำคัญคือการสนับสนุนงานตุลาการ อันเป็นภาระหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นเลิศในการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒๗๓ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานระดับสำนัก ๑๓๒ หน่วยงาน หน่วยงานระดับกอง ๑๔๐ หน่วยงาน และหน่วยงานไม่สังกัดกองและสำนัก ๑ หน่วยงาน (ศาลยุติธรรม, 2565)

ส่วนคลังหรือกลุ่มงานคลังในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลหรือสำนักงานประจำศาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินงบประมาณและการเงินนอกงบประมาณ ดำเนินงานบัญชีงบประมาณ บัญชีนอกงบประมาณ การจัดทำบเทียบยอดและรายงานทางการเงิน ประสานการจัดทำคำของบประมาณและการของบดำเนินการเพิ่มเติม บริหารและควบคุมงบประมาณ ดำเนินการจัดหา เบิกจ่าย จัดทำทะเบียนคุมพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนการซ่อมบำรุงและจำหน่ายพัสดุ วิเคราะห์ ประเมินคุณภาพของพัสดุ บริหารสัญญา วางแผนการดำเนินงานและการจัดทำรายงานพัสดุประจำปี ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย อาคารสถานที่ และยานพาหนะ รวมทั้ง ดูแลระบบสาธารณูปโภค ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติ รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและทันสมัย เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในหน่วยงาน อีกทั้งมีคำสั่งคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ให้ใช้แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม การจัดทำแผนการปฏิบัติการ 4 ปี การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี และการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งอาจส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และจากรายงานผลการตรวจสอบของสำนักตรวจสอบภายในสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งได้ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามนโยบาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เกี่ยวกับการควบคุมภายใน การเบิกจ่าย การพัสดุ มีบางหน่วยงานดำเนินการไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด การบันทึกบัญชียังมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อน และตามที่สำนักการคลัง ได้ตรวจสอบรายงานการเงินและรายละเอียดประกอบงบการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่ารายงานงบการเงินของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาล ยังมี ความผิดพลาดคลาดเคลื่อน และส่งล่าช้า ทำให้การตรวจสอบเพื่อจัดส่งรายงานการเงินในภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรม ให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และกรมบัญชีกลาง เกิดความล่าช้า จากปัญหาดังกล่าว ทำให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน หากไม่เร่งรัดแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานต้องการ (ศาลยุติธรรม, 2565)

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมและแผนปฏิบัติการที่หน่วยงานกำหนด ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านต่าง ๆ ว่าอยู่ในระดับใด และเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประเภทหน่วยงาน ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประเภทหน่วยงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ศาลแขวง ศาลจังหวัด ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค ศาลเยาวชนและครอบครัว และหน่วยงานส่วนกลาง

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยคั้งนี้ ใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลา 2 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การทำงานขององค์กรให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก ต้องมีความสามัคคี สันติภาพและมีความสุขร่วมกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ ใช้เวลา ใช้แรงงาน และงบประมาณน้อย

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538) ได้กล่าวถึงคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลของการทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้มาตรฐาน ทำงานถูกต้อง รวดเร็ว และผลลัพธ์ที่ได้ จะประโยชน์ต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานความรู้สึกดีต่อการทำงานและการให้บริการ ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความพอใจ

ประเวศน์ มหารัตน์กุล (2542) ได้อธิบายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ก็แล้วแต่ ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงาน และยิ่งผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2541) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรแล้วเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นแค่ไหน อย่างไร ในขณะที่ปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรและหากวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องพิจารณาถึงผลผลิตของพนักงาน การใช้เครื่องจักรที่ลงทุน รวมทั้งสามารถทำกำไร จึงถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Harrington Emerson (1853-1913) ได้นำแนวคิดทฤษฎี 12 ประการ เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่ดี มาเป็นแนวทางการทำงานให้ได้มาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. รายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules)
9. มีผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations)
11. มีมาตรฐานที่สามารถปฏิบัติได้ (Written standard -practice instructions)
12. ให้บำเหน็จ รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความถูกต้องทันเวลา โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งต้องสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของหน่วยงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จันรรรจ์ บุญศิริ (2543) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข เมื่อบุคคลมีศักยภาพยอมปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ยอมก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า iva ปัจจุบันใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ทำทนายให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบตลอดจนการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถึงแม้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจแต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้ก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังและความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย การประกาศเกียรติคุณ การมีส่วนร่วม หรือการแสดงออกอื่น ๆ ทำให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเอง

3. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การเจริญก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสเติบโตในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่ได้รับการมอบหมายความไว้วางใจในการทำงาน การศึกษาอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5. ลักษณะงาน (Work if self) หมายถึง คุณลักษณะความน่าสนใจของงาน ที่มีความแปลกใหม่ไม่จำเจ งานท้าทายความสามารถ สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และความมีอิสระในการทำงาน ปริมาณงานและระยะเวลาการทำงาน

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมายและพร้อมที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ การยอมรับผลแห่งการกระทำทางบวกและทางลบ

สำหรับปัจจัยบำรุงรักษาที่เป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มี 9 ประการ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Company policy, Administration) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

2. การนิเทศงาน (Technical supervision) หมายถึง เทคนิคการนิเทศงาน เช่น การแนะนำงาน การช่วยเหลือและแก้ปัญหในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การติดตามและประเมินเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลอื่น
 4. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินค่าตอบแทนการทำงานที่มีรูปแบบที่แน่นอนในช่วงระยะของการจ่ายแต่ละครั้ง และเป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานประจำ
 5. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Job security) หมายถึง ความแน่นอน หรือหลักประกัน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน
 6. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเกี่ยวกับครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวและบุคคลอื่น
 7. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ความสะดวก สบาย ความสะอาดของสถานที่ทำงานการจัดการเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพและ ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
 8. ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ (Fringe benefits) หมายถึง สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าวิชาชีพ ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดชดเชย สิทธิการลา และสวัสดิการอื่นๆ
 9. สถานภาพในการงาน (Status) หมายถึง สถานะภาพในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
- สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลัก 2 ประการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ปัจจัยจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และความพยายามในการทำงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาจะเป็นตัวป้องกันไม่ไห้บุคคลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางการบริหารจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีปัจจัยทั้งสองนี้พร้อมๆ กัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีรดา แก้วมูล (2562) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด

สำนักงานใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน

มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2564) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และอาชีพ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ไม่ต่างกัน แต่ลักษณะงานต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน ที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน การรับรู้ต่อสถานการณ์โควิด-19 และการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานที่บ้าน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

สิรินภา ทาระนัด (2561) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท สำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีความคิดเห็น ด้านสมรรถนะหลัก ระดับมากที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ ระดับมากที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระดับมากที่สุด คือด้านความรวดเร็ว ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายใน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพิศ แสงแก้ว (2563) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และหน่วยงานในสังกัด ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา ต่างกัน มีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่ง ที่ต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

สุรรัตน์ คำขมภู (2563) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 พบว่า บุคลากร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคล และด้านการงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2565 เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 12 วัน ได้แบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้สูตรทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 แล้วทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95.61 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.44 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.29 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.83 อายุราชการ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.15 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.71 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 42.44 และประเภทหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ศาลจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 41.95

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประเภทหน่วยงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

1.1 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีตำแหน่งที่พร้อมให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามลำดับ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถ รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือมีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

1.2 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งเพื่อได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการพิจารณาความดีความชอบจากความรู้ความสามารถและผลงาน และมีการประเมินเพื่อพิจารณาปรับเงินเดือนที่เหมาะสม ตามลำดับ

1.3 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรในหน่วยงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม รองลงมาอยู่ในระดับมาก คืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาสาเหตุและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ตามลำดับ

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่ในการทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย มีระบบสารสนเทศที่เพียงพอและมีความพร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประเภทหน่วยงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ดังนี้

ผู้บริหารของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เนื่องจากลักษณะงานมีความละเอียดซับซ้อนในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ อีกทั้ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของสำนักงานศาลยุติธรรม มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอด อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีไม่เพียงพอ กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ด้วยปริมาณงานที่มาก อาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน กรณีเกิดความผิดพลาดก็ส่งผลให้การประเมินเพื่อพิจารณาปรับเงินเดือนที่เหมาะสมน้อยลง ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และหาทางแก้ไข สถานที่ในการทำงานก็ถือว่ามีความสำคัญ ควรมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและทันสมัย ให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัลซึ่งปัจจุบันใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเพื่อให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พีรดา แก้วมูล.(2562).ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มณฑิรา เทียนประสิทธิ์.(2564).ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สิรินภา ทาระนัด.(2561).การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการท้องถิ่นในเขต

พื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สมพิศ แสงแก้ว.(2563).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีศาล
ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 1. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุรรัตน์ คำชฌัญ.(2563).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 23. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง