ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL SKILLS AND MOTIVATION WITH EFFECTIVENESS IN PERFORMANCES OF ACCOUNTANTS AT PROVINCIAL WATERWORKS AUTHORITY REGION 2

พิมพ์ ฉัตรเงิน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

พิมพ์ ฉัตรเงิน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 The Relationship between Professional Skills and Motivation with Effectiveness in Performances of Accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน
วิชาเอก	การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา ดำพิทักษ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์พนารัตน์ ปานมณี, Ph.D.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชุติมันต์ บุญนวล, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา ดำพิทักษ์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ตันโช, ปร.ด.)
วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2
ชื่อ - นามสกุล นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน
วิชาเอก การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา ดำพิทักษ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในส่วนงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี จำนวน 197 คน และกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษายังพบว่า พนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงานบัญชี ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ: ทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	The Relationship between Professional Skills and Motivation with Effectiveness in Performances of Accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2
Name - Surname	Miss Pim Chatngoen
Major Subject	Accounting
Independent Study Advisor	Assistant Professor Kusuma Dampitakse, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate the relationship between professional accounting skills and the effectiveness in performance of accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2, and to study the relationship between work motivation and the effectiveness in performance of accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2.

The population was accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2 classified into two groups: the first group consisted of 197 accountants, and the second group consisted of 61 accounting supervisors. The instrument used for this study was a questionnaire. The data was analyzed by descriptive and inferential statistics. The descriptive statistics were frequency, percentage, means, Standard Deviation. The inferential statistics was the Linear Multiple Regression Analysis method.

The study results indicated that 1) professional accounting skills, which consisted of intellectual, interpersonal and communication, human resource management, and organizational management skills, correlated with the performance of accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2 with a statistical significance at 0.05. 2) The job motivation including job achievement, recognition, work characteristics, responsibilities, advancement, and relationship with colleagues, correlated with the performances of accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2 with a statistical significance of 0.05. The study also found that accountants at Provincial Waterworks Authority Region 2 obtained the professional accounting skills, motivation in their performances, and effectiveness in performances. All aspects were ranked at a high level and correspond with the results obtained from the studying supervisors' opinion towards the accountants. It also was ranked at high level.

Keywords: professional accounting skills, motivation, work effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ดร.ชุติมันต์ บุญนวล กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา ดำพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ รวมถึงสละเวลา ให้แก่ ผู้วิจัยมาโดยตลอดในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ เพื่อน ๆ ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่น่ารัก ที่คอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และเป็นกำลังใจเสมอมา จนทำให้การศึกษา ในระดับปริญญาโทนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา - มารดา พี่ชาย และตนเองที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความรัก และเคารพอย่างสูง

พิมพ์ ฉัตรเงิน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

บทที่ 1 บทนำ (13)

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 13

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย 14

1.3 สมมติฐานการวิจัย 14

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 15

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 16

1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย 19

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 20

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี 21

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 23

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 27

2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 29

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 37

3.1 ประชากร 37

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 37

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 42

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 43

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 45

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 45

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 46

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ 89

5.1 สรุปผลการวิจัย 89

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 91

5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย 95

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 95

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต 96

บรรณานุกรม 97

ภาคผนวก 100

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 101

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ 119

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ 123

ประวัติผู้เขียน 127

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 พื้นที่การให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 31
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(พนักงาน) จำแนกตามเพศ 46
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(พนักงาน) จำแนกตามสถานภาพ 46
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(พนักงาน) จำแนกตามอายุ 46
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(พนักงาน) จำแนกตามระดับการศึกษา 47
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(พนักงาน) จำแนกตามอายุงาน 47
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(พนักงาน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 48
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(หัวหน้างาน) จำแนกตามเพศ 48
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(หัวหน้างาน) จำแนกตามอายุ 48
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป(หัวหน้างาน) จำแนกตามระดับการศึกษา 49
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านปัญญา 49
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านปัญญา 51
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 52
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 53
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านการจัดการบุคคล 54
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านการจัดการบุคคล 55
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านการจัดการองค์กร 56
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านการจัดการองค์กร 56
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน โดยภาพรวม 57
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยภาพรวม 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน 59
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน 59
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ 60
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านการยอมรับนับถือ 61
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 62
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 63
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ 63
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ 64
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน 65
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในงาน 66
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 67
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 67
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม 68
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยภาพรวม 69

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน 70
ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านคุณภาพของงาน 70
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน 71
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านปริมาณงาน 72
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา 72
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านเวลา 73
ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 74
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 74
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม 75
ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยภาพรวม 76
ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 78
ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน 79
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน 80
ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน 81
ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา 82
ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา 83
ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 84
ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 84
ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม 85
ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม 86
ตารางที่ 4.55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 87
ตารางที่ 4.56 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 87

สารบัญ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด 19

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรทุกองค์กร ต่างมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเดียวกันนั้นก็คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่องค์กรแต่ละองค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน นั้นก็คือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้เราจะเห็นได้ว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา กล่าวคือ หากมีปัจจัยในด้านอื่นๆ แต่ไม่มีปัจจัยด้านคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่นๆ องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น องค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และมีประสิทธิภาพ เพราะการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพนั้นเอง การที่พนักงานปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพนั้นถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นเอง

พนักงานบัญชี ถือเป็นบุคลากรส่วนสำคัญขององค์กร เพราะถ้าหากพนักงานบัญชีขององค์กรมีการปฏิบัติงานที่ดี และที่มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมส่งผลให้รายงานทางการเงินต่างๆ มีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์มหาศาลต่อองค์กร ทั้งให้ด้านการวางแผน การลงทุนหรือแม้กระทั่งการขยายองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนต้องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีทั้งสิ้นไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ในทางกลับกันหากพนักงานบัญชีปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่มีประสิทธิภาพ อาจสร้างความเสียหายอย่างมหาศาลให้กับองค์การได้เช่นกัน ดังนั้น สภาวิชาชีพบัญชีจึงได้มีการกำหนดทักษะด้านต่างๆ ของผู้ที่เหมาะสมจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยระบุไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) หรือที่เรารู้จักกันในชื่อ IES^{TM}3 ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะที่สำคัญทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กรนั้นเอง

ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น พนักงานมีความมุ่งมั่น และพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะเดียวกันหากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ จะส่งผลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่น่าเบื่อ พนักงานก็จะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ให้ผ่านๆ ไปไม่มีความตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพของงานที่ทำหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระยะยาวได้ หากพนักงานในองค์กรไม่มีการปรับตัว และไม่ยอมรับในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กรหรือแม้แต่ปัจจัยภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้นไม่มากก็น้อย

การประปาส่วนภูมิภาค หรือที่รู้จักกันในชื่อ “กปภ.” เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 โดยเกิดจากความร่วมมือระหว่าง 2 องค์กร ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค สังกัดกรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย และการประปาชนบท สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาให้กับประชาชน โดยรับผิดชอบกิจการประปาทั่วประเทศไทย รวมทั้งหมด 74 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี เพราะเป็นพื้นที่จำหน่ายน้ำของการประปานครหลวง “กปน.” รวมถึงพื้นที่เขตต่างๆ ชุมชนที่ได้รับสัมปทานให้ดำเนินการกิจการประปาเอง กปภ. มีสำนักงานทั้งสิ้น 230 แห่ง ทั่วประเทศไทย ภายใต้การบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาคเขต โดยสามารถแบ่งเขตพื้นที่การให้บริการได้ 10 เขต โดยการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 “กปภ.ข.2” ถือเป็นส่วนหนึ่งของ กปภ. มีพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการทั้งสิ้น 8 จังหวัด ได้แก่ นครนายก นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานบัญชี ของ กปภ.ข.2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีหรือไม่ นอกจากนี้ผลการศึกษาในครั้งนี้ ยังจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร กปภ.ข.2 ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กร เพื่อช่วยในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพให้กับพนักงาน และส่งเสริมกิจกรรมในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้หรือต่อยอดในการสำรวจความพึงพอใจหรือความต้องการของพนักงานในด้านอื่นๆ ได้อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

1.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 เป็นสำคัญ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มที่ 1 คือ พนักงาน ระดับ 1 - 7 ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และสาขาในสังกัด จำนวน 30 สาขา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานบัญชี และนักบัญชี โดยทำการศึกษาประชากรทั้งหมด จำนวน 197 คน คิดเป็น 100%

ประชากรกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างาน ระดับ 7 - 8 ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และสาขาในสังกัด จำนวน 30 สาขา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างานบัญชีเจ้าหนี้ หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานประมวลบัญชี หัวหน้างานอำนวยการ และหัวหน้างานจัดเก็บรายได้ โดยทำการศึกษาประชากรทั้งหมด จำนวน 61 คน คิดเป็น 100%

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2562 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

1.4.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1) ทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย
   (1) ทักษะด้านปัญญา
   (2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
   (3) ทักษะด้านการจัดการบุคคล
   (4) ทักษะด้านการจัดการองค์กร
2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
   (1) ด้านความสำเร็จของงาน
   (2) ด้านการยอมรับนับถือ
   (3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
   (4) ด้านความรับผิดชอบ
   (5) ด้านความก้าวหน้าในงาน
   (6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ด้านคุณภาพของงาน
2) ด้านปริมาณงาน
3) ด้านเวลา
4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

ทักษะด้านปัญญา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านการจัดการบุคคล หมายถึง ความสามารถในการจัดการความคิด ทัศนคติ และความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ทักษะด้านการจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการบริหารจัดการงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่

แรงจูงใจ หมายถึง พลัง สิ่งเร้า หรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกของบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความรุนแรง และระยะเวลาของการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี และยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงรู้จักป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที เมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงแล้ว มีความรู้สึกพึงพอใจและยินดีกับผลสำเร็จของงานนั้นๆ

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับเกียรติจากคนอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมงานกันอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาก็ดี เพื่อนร่วมงานก็ดีหรือแม้แต่คนอื่นๆ ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือนี้อาจดูได้จากการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือแม้แต่การแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการให้เกียรติ และการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ เมื่อเขาหรือเธอได้ปฏิบัติงานสำเร็จเสร็จสิ้น การยอมรับนับถืออาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยก็ได้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากน้อยแค่ไหน ความยากง่ายอย่างไร อาจเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถ และสั่งสมประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานเรียนมาก็ได้ การดูผลสัมฤทธิ์ของงานคือ การดูจากการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้สำเร็จ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระผูกพันต่อหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน โดยที่ผู้มอบหมายงานสามารถตรวจสอบ และประเมินผลงาน เพื่อให้คำชม ของขวัญ รางวัล หรือแม้แต่การลงโทษผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้นๆ ได้ หากผู้ได้รับมอบหมายไม่ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของตน

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวผู้ปฏิบัติงานเองหรือแม้ แต่การได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานและรู้จักรับผิดชอบงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร รับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน และให้ความสนิทสนมเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่บุคคล สามารถพิจารณาได้จากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และวางแผนงาน/โครงการต่างๆ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จโดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงาน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำไม่มีข้อผิดพลาดและหน่วยงานนั้นๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงาน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้

เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรของหน่วยงาน ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลาหรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้นๆ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้สำเร็จลุล่วงโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรให้น้อยที่สุดหรือใช้ไม่เกินงบประมาณที่องค์กรกำหนดหรือคาดหวังไว้

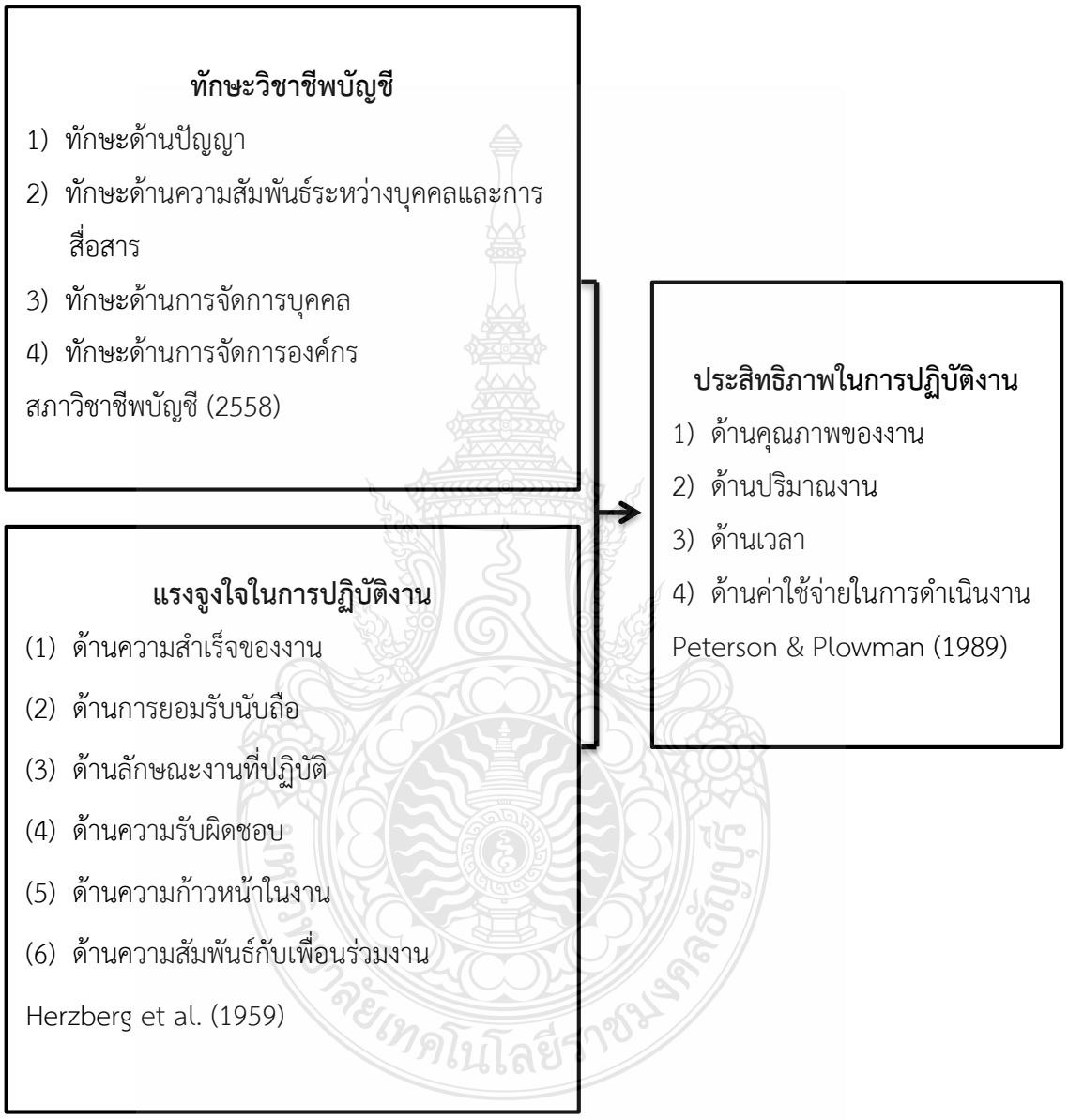
การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 หมายถึง การประปาส่วนภูมิภาคเขต ภายใต้การบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาค สามารถแบ่งได้ทั้งสิ้น 10 เขต โดยการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีเขตพื้นที่ดูแลทั้งสิ้น 8 จังหวัด และมีการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัดอีก จำนวน 30 สาขา

พนักงานบัญชี หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในส่วนงานด้านบัญชี ซึ่งเป็นการวัด การเปิดเผยและการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงิน ซึ่งช่วยให้ผู้บริหาร นักลงทุน และเจ้าหน้าที่ภาษี ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในที่นี้หมายถึง พนักงาน ระดับ 1 - 7 ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และสาขาในสังกัด จำนวน 30 สาขา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานบัญชี และนักบัญชี

หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการปกครอง ดูแล ให้คำแนะนำ มอบหมายงาน ติดตามผลงานและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงาน รวมถึง มีหน้าที่ในการรับคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากผู้บริหารงานระดับสูงและนำข้อมูลเหล่านั้นมาถ่ายทอดให้กับพนักงานของตนเองได้รับรู้ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่นี้ หมายถึง หัวหน้างาน ระดับ 7 - 8 ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และสาขาในสังกัด จำนวน 30 สาขา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างานบัญชีเจ้าหนี้ หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานประมวลบัญชี หัวหน้างานอำนวยการ และหัวหน้างานจัดเก็บรายได้

1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent) **ตัวแปรตาม (Dependent)**



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

1.7.2 ทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

1.7.3 ผู้บริหาร ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชีและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบัญชี เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี (2558) ได้กำหนดทักษะวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) หรือที่รู้จักกันในชื่อ IES^{TM}3 ซึ่งบุคคลที่มีความพร้อมและเหมาะสมจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะเหล่านี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนั้นมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ โดยแบ่งทักษะออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ทักษะด้านปัญญา

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

3) ทักษะด้านการจัดการบุคคล

4) ทักษะด้านการจัดการองค์กร

ทักษะแรก คือ ทักษะด้านปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งผลการเรียนรู้ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประกอบไปด้วย

1) ประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและแง่มุมที่หลากหลายผ่านการวิจัย การวิเคราะห์ และการบูรณาการ

2) ประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการระบุและการประเมินทางเลือกเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

3) ระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการหาข้อสรุป

4) ประยุกต์ใช้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ปัญหา

5) เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม

ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการเรียนรู้ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประกอบไปด้วย

1) ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เมื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

2) สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงาน ในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา

3) แสดงให้เห็นถึงความตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาในการสื่อสารทุกรูปแบบ

4) ประยุกต์ใช้เทคนิคการฟังเชิงรุกและการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ

5) ประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้ เพื่อหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน

6) ประยุกต์ใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหา และสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด

7) นำเสนอความคิดและโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน

ทักษะด้านการจัดการบุคคล หมายถึง ทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งผลการเรียนรู้ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประกอบไปด้วย

1) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) ประยุกต์ใช้ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการตั้งคำถามและประเมินข้อมูลทั้งหมดเชิงวิพากษ์

3) กำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง

4) จัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ

5) คาดการณ์ความท้าทายและวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้

6) เปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา

ทักษะด้านการจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งผลการเรียนรู้ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประกอบไปด้วย

1) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2) สอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่

3) ประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น

4) ประยุกต์ใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน

5) ประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

6) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการตัดสินใจที่ดีขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวแปรทักษะทางวิชาชีพ ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะแรก - ทักษะทางวิชาชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) หรือที่รู้จักกันในชื่อ IES^{TM}3 ตามที่สภาวิชาชีพบัญชีได้กำหนดไว้ ประกอบไปด้วยทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในด้านการจูงใจการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานร่วมกับองค์กร และร่วมกับผู้คนที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานลงได้

Luthans (1989) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

เฮอร์ซเบอร์ก (1959) เป็นผู้คิดทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์กนี้ มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น motivation maintenance theory หรือบางที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า dual factor theory หรือ the motivation hygiene theory ตามแต่ละพื้นที่ และแต่ละประเทศ ซึ่งต่างได้รับแรงบันดาลใจมาจาก เรื่อง การจูงใจ (Motivation) ทั้งสิ้น

เฮอร์ซเบอร์ก ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร โดยได้ทำการศึกษาถึงความคิด ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อหาทางที่จะลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามสร้างผลผลิตของงานให้ได้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่องานนั้น สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน และส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ สามารถจำแนกได้ 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีและมียังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมถึงรู้จักป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที เมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงแล้วมีความรู้สึกพึงพอใจและยินดีกับผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

(2) ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับเกียรติจากคนอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาก็ดี จากเพื่อนร่วมงานก็ดี หรือแม้แต่คนอื่น ๆ นอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับองค์กรก็ดี การได้รับการยอมรับนับถือนี้ อาจดูได้จากการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแม้แต่การแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการให้เกียรติและการยอมรับในความสามารถ

ของบุคคลนั้น ๆ เมื่อเขาหรือเธอได้ปฏิบัติงานสำเร็จเสร็จสิ้น การยอมรับนับถือนี้ อาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยก็ได้

(3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากน้อยแค่ไหน ความยากง่ายอย่างไร อาจเป็นงานที่มีความท้าทาย ความสามารถที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถและสั่งสมประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติงานเรียนมาก็ได้ การดูผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ การดูจากการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้สำเร็จ

(4) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระผูกพันต่อหน้าที่งานของคนหรือองค์กรต่อเป้าหมาย ที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ผู้มอบหมายงานสามารถตรวจสอบและประเมินผลงาน เพื่อให้คำชม ของขวัญ รางวัลหรือแม้แต่ลงโทษ ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้น ๆ ได้

(5) ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือแม้แต่การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารองค์กร ควรมีการคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ “ปัจจัยกระตุ้น” ทั้ง 5 ด้าน เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้ และยังสามารถจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถนั้นเอง

2) ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่อาจจะเกิดขึ้นและสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้ ซึ่งจะเป็นตัวยับยั้งและทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ สามารถมองได้อีกมุมหนึ่งคือ เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเอง สามารถจำแนกได้ 9 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง เป้าหมายหรือหรือข้อกำหนดของแต่ละองค์กร เพื่อเป็นตัวแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ระเบียบและแบบแผน ซึ่งบุคลิก ลักษณะ การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรนั้น จะมีความสอดคล้องกับนโยบายในการบริหารงานนั้นเอง

(2) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร รวมถึงการปรับขึ้นของเงินเดือนหรือค่าตอบแทนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ดูได้จากความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจของพนักงานงานในองค์กร

(3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ในการพบปะพูดคุย ปรึกษาหารือแนะนำการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่น ๆ ซึ่งสังเกตได้จากน้ำเสียง กริยามารยาท และท่าทางการแสดงออก ระหว่างตัวพนักงานกับพนักงานอีกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานที่สูงกว่าตนเอง (หัวหน้างาน) แต่มิได้ หมายถึง การยอมรับนับถือในตัวบุคคล

(4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ในการพบปะพูดคุย ปรึกษาหารือแนะนำการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่น ๆ ซึ่งสังเกตได้จากน้ำเสียง กริยามารยาท และท่าทางการแสดงออก ระหว่างตัวพนักงานกับพนักงานอีกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าตนเอง (ลูกน้อง) แต่มิได้ หมายถึง การยอมรับนับถือในตัวบุคคล

(5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ในการพบปะพูดคุย ปรึกษาหารือแนะนำการปฏิบัติงานหรือเรื่องอื่น ๆ ซึ่งสังเกตได้จากน้ำเสียง กริยามารยาท และท่าทางการแสดงออก ระหว่างตัวพนักงานกับเพื่อนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานเดียวกัน แต่มิได้ หมายถึง การยอมรับนับถือในตัวบุคคล

(6) ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งดูได้จากสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาดหรือไม่ อากาศถ่ายเทสะดวกหรือไม่ และแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

(7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารและจัดการเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมถึงการแสดงออกในด้านความยุติธรรมในจัดการและการบริหารงาน

(8) ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ พนักงานทุกคนต้องการความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดลักษณะและหน้าที่งานที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ชัดเจนขึ้น

(9) ด้านสถานะทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพหรือตำแหน่งงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ว่าเป็นอาชีพหรือตำแหน่งงานที่สังคมยอมรับ นับถือและให้เกียรติ ซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารองค์กร ควรมีการคำนึงถึงปัจจัยจูงใจ “ปัจจัยกระตุ้น” ทั้ง 5 ด้าน เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และยังสามารถจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถนั้นเอง

ปัจจัยทั้ง 9 ด้านที่กล่าวมา ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจทำให้พนักงานอยากปฏิบัติงาน หรือเรียกได้ว่าไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจพนักงาน แต่มันกลับกลายเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจ ให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน หรือเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และยังมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานมีความสุขและความสบายมากขึ้น เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ไม่ใช่สิ่งที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากว่าสภาพแวดล้อมที่จัดเตรียมไว้ดีและมีเพียงพอแล้ว ก็ถือได้ว่าเป็นการสนองต่อความต้องการของพนักงานในการปฏิบัติงานเท่านั้น

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นของเฮอร์ซเบอร์ก อาจสรุปใจความสำคัญได้ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ ที่เกิดจากตัวงานเองหรือลักษณะของงานนั้น มีความสำคัญมากว่าปัจจัยค้ำจุน เพราะปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2) ปัจจัยค้ำจุน เกิดจากความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และจะเกิดเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งจะช่วยลดความไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถที่จะสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3) คนที่ปฏิบัติงานไม่ว่าอยู่ในระดับใด จะมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง เมื่อเขาหรือเธอเห็นว่างานนั้น มีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทาย

4) ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ผู้สร้างจะต้องอาศัยกระบวนการจูงใจ ในด้านการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ของทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไปพร้อมกัน

หากผู้บริหารองค์กรสนใจจะนำแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้น สามารถทำได้โดยการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน ซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งต้องสร้างความมั่นคงของงาน ฯลฯ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนนี้ถือว่ามีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ดีอยู่แล้ว ก็จะเป็นเรื่องง่ายที่องค์กรจะจูงใจพนักงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Gilmer (1971) กล่าวถึง ปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสในการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

3) ด้านการจัดการ หมายถึง มีความพึงพอใจในสถานที่ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงกระบวนการและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4) ด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นรายวันหรือรายเดือน รวมถึงรายได้ที่ได้จากค่าตอบแทนในกรณีพิเศษไม่ว่าจะเป็นโบนัส เบี้ยเลี้ยง หรือแม้กระทั้งเบี้ยขยันที่หน่วยงานจ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ

5) ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง

6) ด้านการนิเทศงาน หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้สามารถของตนเอง โดยการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ตลอดจนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

7) ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรและการติดต่อสื่อสารกับผู้มาติดต่อจากภายนอกองค์กร

8) ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นแสงไฟ สีของห้อง เสียงรอบข้าง หรือแม้แต่อากาศในห้อง ควรอยู่ในระดับที่เหมาะกับการปฏิบัติงาน

9) ด้านลักษณะทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความสุข ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

10) ด้านสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้รับจากองค์กรนอกเหนือจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการอาหารกลางวัน รถรับส่ง ที่พักพนักงานและค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลายด้าน ทำให้สามารถเลือกตัวแปรที่น่าสนใจ เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลและได้ผลรับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ความพึงพอใจที่ว่านั้น หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับจากการบริการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

1) การที่มีการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2) การที่มีการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3) การที่มีการให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4) การที่มีการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5) การที่มีการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

ชาคริต ศรีขาว (2551) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยต้องใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุดและใช้เวลาน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันปัจจัยนำเข้า จะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความพร้อม ความพยายาม และความคล่องแคล่วของผู้ปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้รับท้ายสุด นั้นคือ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ด้านต้นทุน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านวิธีการในการผลิต

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยที่มีการตั้งเป้าหมายว่าต้องมีความทันเวลา ได้คุณภาพ และผลงานที่ได้ออกมาต้องเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยที่นำเข้าไป

Harrington Emerson (1931) ได้เสนอแนวคิดโดยการนำเอาวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหารงาน เรียกว่า การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ โดยการบริหารงานตามหลักวิทยาศาสตร์นี้ จะต้องมีการค้นพบและทดลองเป็นอย่างดีว่าวิธีการเหล่านั้น ได้ผลจริงเมื่อประเมินผลออกมาแล้วสามารถบอกได้ว่าอะไรเกิดขึ้น เกิดขึ้นได้อย่างไร เมื่อไหร่ จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้น มากำหนดเป็นหลักการบริหาร เพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการกับประสิทธิภาพของบุคคล โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่สมเหตุสมผล โดยองค์ประกอบหลักของประสิทธิภาพมีทั้งสิ้น 12 ประการ ได้แก่

1) กำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน (Clearly defined ideals)
2) ใช้หลักการและเหตุผลทั่วไป ในการพิจารณาจากความน่าจะเป็นไปได้ของงานนั้น ๆ (Common sense)
3) สามารถให้คำแนะนำที่ดี มีความสมบูรณ์และความถูกต้อง (Competent counsel)
4) สามารถรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานได้ดี (Discipline)
5) สามารถปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair deal)

6) มีข้อมูลที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และข้อมูลเหล่านั้นสามารถเชื่อถือได้ (Reliable information)

7) มีการติดตามและการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ (Dispatching)

8) มีมาตรฐานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด (Standard and Schedule)

9) ผลงานที่ได้ต้องมีมาตรฐาน (Standardized condition)

10) การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นมาตรฐาน (Standardized operation)

11) มาตรฐานที่ถูกกำหนดขึ้นต้องสามารถปฏิบัติได้จริง (Standardized directing)

12) มีการให้บำเหน็จ ของขวัญ หรือรางวัล แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี (Efficiency reward)

Peterson & Plowman (1989) ได้เสนอแนวคิดที่ใกล้เคียงกับ Harrington Emerson (1931) โดยได้มีการตัดทอนข้อมูลบางส่วนออกไปและทำการสรุปใหม่ ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานที่ได้ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐานและมีความรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและยังสามารถช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการด้วย

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นนั้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นี้ ต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานประจำปีหรือเป้าหมายที่บริษัทได้กำหนดหรือวางแผนไว้ และควรมีการวางแผนการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3) ด้านเวลา (Time) หมายถึง เวลาที่เราใช้ในการดำเนินงานนั้น จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัย โดยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น

4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมด จะต้องมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ กล่าวคือ จะต้องมีค่าใช้จ่ายในการลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี ที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียทรัพยากรให้น้อยที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลายด้าน ทำให้สามารถเลือกตัวแปรที่น่าสนใจ เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Peterson & Plowman

2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

การประปาส่วนภูมิภาค หรือที่รู้จักกันในชื่อ “กปภ.” เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 โดยเกิดจากความร่วมมือระหว่าง 2 องค์กร ได้แก่ การประปาส่วนภูมิภาค สังกัดกรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทยและการประปาชนบท สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ในการผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปาให้กับประชาชน โดยรับผิดชอบกิจการประปาทั่วประเทศไทย รวมทั้งหมด 74 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการและนนทบุรี เพราะเป็นพื้นที่จำหน่ายน้ำของการประปานครหลวง “กปน.” รวมถึงพื้นที่เขตต่าง ๆ ชุมชนที่ได้รับสัมปทานให้ดำเนินการกิจการประปาเอง กปภ. มีสำนักงานทั้งสิ้น 230 แห่ง ทั่วประเทศไทย ภายใต้การบริหารจัดการของการประปาส่วนภูมิภาคเขต โดยสามารถแบ่งเขตพื้นที่การให้บริการออกเป็น 10 เขต โดยการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 “กปภ.ข.2” ถือเป็นส่วนหนึ่งของการประปาส่วนภูมิภาค มีพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการทั้งสิ้น 8 จังหวัด ได้แก่ นครนายก นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง

ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ

กปภ. ถือว่าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสังกัดอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการจัดหาน้ำสะอาด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทั่วประเทศไทย โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดหาแหล่งน้ำ การจัดสร้างระบบผลิตน้ำและระบบการจ่ายน้ำประปา ตลอดจนการควบคุมกรรมวิธีในการผลิตและจ่ายน้ำ

การอำนวยความสะดวก ในการบริการจ่ายน้ำประปาสู่ประชาชน รวมทั้ง ควบคุมคุณภาพน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน ซึ่งจะช่วยให้ประชาชน ที่ใช้น้ำประปามีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์อยู่เสมอ ดังนั้น "น้ำประปา" จึงเป็นน้ำสะอาดที่ปราศจากเชื้อโรคและพิษภัยต่าง ๆ เหมาะสำหรับใช้อุปโภคบริโภคในภาคครัวเรือนและภาคอุตสาหกรรม

ในสภาวการณ์ในปัจจุบันที่ภาคครัวเรือนและภาคอุตสาหกรรมต่างมีความต้องการที่จะใช้น้ำประปาเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาตินั้น มีอยู่อย่างจำกัด ประกอบกับการประปาส่วนภูมิภาคมีอัตราการผลิตเดิมอยู่ในปริมาณที่น้อยมาก และการประปาที่ได้รับโอนจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาก็อยู่ในสภาพที่เสื่อมโทรม ไม่สามารถผลิตและให้บริการน้ำสะอาดแก่ประชาชนได้อย่างเพียงพอ การประปาส่วนภูมิภาคจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงและขยายกำลังการผลิตเพิ่ม และเปลี่ยนแปลงเส้นท่อเดิม เพื่อดำเนินการขยายเขตการให้บริการให้มากขึ้น ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้เพื่อให้องค์กรมีขีดความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา ซึ่งในแต่ละปีนั้น การประปาส่วนภูมิภาค จะมีการดำเนินการปรับปรุงและขยายเขตในการให้บริการน้ำประปาทั่วประเทศไทย โดยมีเงินลงทุนเป็นจำนวนเงินหลายพันล้านบาทต่อปี น้ำประปาที่แจกจ่ายให้กับประชาชนนั้น ต้องผ่านการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพน้ำ โดยการตรวจสอบวิเคราะห์คุณภาพน้ำอย่างละเอียดและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อควบคุมคุณภาพน้ำให้อยู่ในมาตรฐานสำหรับใช้ในการอุปโภคและบริโภคของประชาชน

เพื่อให้ประชาชนมั่นใจในคุณภาพน้ำ การประปาส่วนภูมิภาคยังได้มีการออกไปสุ่มเก็บตัวอย่างน้ำประปา จากบ้านผู้ใช้น้ำและจากสาขาต่าง ๆ เพื่อนำมาตรวจสอบคุณภาพน้ำอยู่เป็นประจำ หากพบว่าคุณภาพน้ำเปลี่ยนไป จะทำการหาสาเหตุ และจัดการแก้ไขทันที

ภารกิจและหน้าที่

1) สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบและ จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ

2) ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา ทั่วประเทศไทย ยกเว้นในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร

3) ดำเนินธุรกิจด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่เกี่ยวเนื่องกับธุรกิจการประปา

วิสัยทัศน์ของการประปาส่วนภูมิภาค

ผู้ใช้น้ำประทับใจในคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ

Customers are delighted with water quality and excellent services

ค่านิยมองค์กร

มุ่ง - มั่น - เพื่อปวงชน

วัฒนธรรมองค์กร

มุ่งมั่นพัฒนางาน บริการด้วยหัวใจ ก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ

กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตาม พ.ร.บ. กปภ. พ.ศ. 2522 โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐบาล และสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งพันธกิจหลักในการดำเนินงานขององค์กรมี 5 ประการที่สำคัญ ได้แก่

1) ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพ อย่างเพียงพอและทั่วถึง

2) สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ

3) จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา

4) ส่งเสริมธุรกิจเกี่ยวกับการประปา

5) ดำเนินธุรกิจด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับกิจการประปา

วัตถุประสงค์หลักขององค์กร

1) สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ และจัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในกิจการประปา

2) ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาทั่วประเทศในส่วนภูมิภาค และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับธุรกิจการประปา

3) ให้บริการและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการขอติดตั้งประปาให้แก่ประชาชน

4) ขยายเขตจำหน่ายน้ำประปาเพื่อให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้อย่างทั่วถึง

พื้นที่รับผิดชอบของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีเขตพื้นที่ดูแลทั้งสิ้น 8 จังหวัด โดยมีการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัดอีก จำนวน 30 สาขา สามารถแบ่งตามพื้นที่จังหวัดได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 พื้นที่การให้บริการของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

จังหวัดที่	ชื่อจังหวัด	สาขาที่	การประปาส่วนภูมิภาค
1	นครนายก	1	สาขานครนายก
		2	สาขาบ้านนา
2	นครราชสีมา	3	สาขานครราชสีมา
		4	สาขาปากช่อง
		5	สาขาครบุรี
		6	สาขาสีคิ้ว
		7	สาขาปักธงชัย
		8	สาขาโชคชัย
		9	สาขาพิมาย
		10	สาขาชุมพวง
		11	สาขาโนนสูง
		12	สาขาด่านขุนทด
3	ปทุมธานี	13	สาขาปทุมธานี
		14	สาขารังสิต(ชั้นพิเศษ)
		15	สาขาคลองหลวง
		16	สาขาธัญบุรี
4	พระนครศรีอยุธยา	17	สาขาพระนครศรีอยุธยา(ชั้นพิเศษ)
		18	สาขาผักไห่
		19	สาขาเสนา
		20	สาขาท่าเรือ
5	ลพบุรี	21	สาขาลพบุรี
		22	สาขาบ้านหมี่
		23	สาขาชัยบาดาล
6	สระบุรี	24	สาขาพระพุทธบาท
		25	สาขาหนองแค
		26	สาขามวกเหล็ก
		27	สาขาบ้านหมอ
7	สิงห์บุรี	28	สาขาสิงห์บุรี
8	อ่างทอง	29	สาขาอ่างทอง
		30	สาขาวิเศษชัยชาญ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นประเด็น ดังนี้

ทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ธิดาพัฒน์ ซุ่นโฮ่ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของรัฐกรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ของภาคใต้ตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับการควบคุมภายในของสถานศึกษาหน่วยงานของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ของภาคใต้ตอนล่าง อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.763) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ทักษะทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาหน่วยงานของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ของภาคใต้ตอนล่าง อยู่ในระดับสูง (r = 0.728) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) การควบคุมภายใน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาหน่วยงานของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ของภาคใต้ตอนล่าง อยู่ในระดับสูง (r = 0.355) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า จรรยาบรรณของนักบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ในส่วนของทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ผลที่ได้จากการวิจัยสำนักงานบัญชีสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย

สุพรรษา จิตต์มั่น (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ น่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทักษะทางปัญญา และทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และนอกจากนั้นยังพบว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์และทักษะทางด้านการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษานี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นตัวแปรแทรกระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี SMEs ในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ และน่าน

เบญญาภา ยืนยง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีและมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในงานราชการ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ ด้านทักษะทางปัญญาและด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน ด้านการดำเนินงานทางการเงิน ขณะที่สมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและด้านกระบวนการดำเนินงานภายใน ส่วนสมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจและด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชีที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ปริยากร ปริโยทัย (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทาง ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารกับด้านความรับผิดชอบ ทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจกับด้านการได้รับการยอมรับ และทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจกับด้านความสำเร็จของงาน

ณฐา ธรเจริญกุล (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ จำนวนปีที่เปิดดำเนินการ จำนวนโรงงาน/ สำนักงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของพนักงานบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่าหากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยและเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติ รวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.2

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่มาของสมมุติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทักษะวิชาชีพบัญชี 4 ด้าน ดังนี้ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ธนิศร ยืนยง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานและพนักงานที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและรายด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและรายด้าน ดังนี้ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.693 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.738 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และแรงจูงใจจากปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง (R = 0.727) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 68.663, df = 4, Sig. = 0.000) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง (R = 0.632) และมีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (F = 164.651, df = 1, Sig. = 0.000) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จากการศึกษาพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 64.00 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานและด้านเวลาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 63.10 และ 56.50 ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.70 4) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพโดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จากการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยพบว่า หัวข้อคำถามที่ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์และความชำนาญ (Sig 0.002) ซึ่งอยู่ในหัวข้อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlations) ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์พบว่า ความเห็นที่ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์และความชำนาญในทิศทางเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.657 2) ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยพบว่าค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (Sig.=0.000) ซึ่งอยู่ในหัวข้อเงินเดือนและสวัสดิการโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlations) ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่าความเห็นที่ว่าค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในทิศทางเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.676 ค่าตอบแทนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ (Sig.=0.045) ซึ่งอยู่ในหัวข้อเงินเดือนและสวัสดิการโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlations) ของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์พบว่า ความเห็นที่ว่าค่าตอบแทนเงินเดือนมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบในทิศทางเดียวกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ 0.438**

Ray (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนเมสซาจูเซท โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับความพึงพอในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชนแมสซาจูเซท ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญ

Egan (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจของครูที่สอนในโรงเรียนในชิคาโก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 500 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความรับผิดชอบมีระดับของความพึงพอใจในระดับสูง และยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน เพศ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และอายุ ของการสอนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

Rodwell, J. J. (2008) ได้ศึกษาเรื่อง The influence of strategic HRM and sector on perceived performance in health services organizations. โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรที่ให้การบริการทางด้านสุขภาพ ในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้การเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงมาทำการวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า ทั้งองค์กรที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร เมื่อนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการปฐมนิเทศปลูกฝังความมุ่งมั่นให้กับพนักงาน การฝึกอบรมพัฒนา การให้รางวัล และประเมิน รวมถึงบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Verbeeten, F. H. NM. (2008) ได้ศึกษาเรื่อง Performance management practices in public Sector organization: Impact on performance ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะมีมากขึ้นได้นั้น จะต้องมีแรงสนับสนุนมาจากแรงจูงใจของพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีแบบแผนและเป็นมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวัดผลการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่มาของสมมุติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) มีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาและมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

3.1 ประชากร
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 คือ พนักงาน ระดับ 1 - 7 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานบัญชี และนักบัญชี ที่ปฏิบัติงาน ณ การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด รวมทั้งสิ้น 197 คน

กลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างาน ระดับ 7 - 8 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างานประมวลบัญชี หัวหน้างานบัญชีเจ้าหนี้ หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานอำนวยการ และหัวหน้างานจัดเก็บรายได้ ที่ปฏิบัติงาน ณ การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 และการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด รวมทั้งสิ้น 61 คน

ประชากรทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 258 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งผู้ศึกษาได้ปรับปรุงและสร้างขึ้นใหม่ โดยการศึกษาและค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-ended Questions) และปลายเปิด (Open-ended Questions) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ใช้ในการสอบถามประชากรกลุ่มที่ 1 คือ พนักงาน

ชุดที่ 2 แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ใช้ในการสอบถามประชากรกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบ โดยจะเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 6 ข้อ สำหรับแบบสอบถามชุดที่ 1 ดังนี้

1) เพศ 1 ข้อ
2) สถานภาพ 1 ข้อ
3) อายุ 1 ข้อ
4) ระดับการศึกษา 1 ข้อ
5) อายุงาน 1 ข้อ
6) รายได้ต่อเดือน 1 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามชุดที่ 2 มีจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1) เพศ 1 ข้อ
2) อายุ 1 ข้อ
3) ระดับการศึกษา 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาค เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งข้อคำถามปรับปรุงมาจาก ธิดาพัฒน์ ซุ่นโฮ่ (2558) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 24 ข้อ ได้แก่

1) ทักษะด้านปัญญา 9 ข้อ
2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 5 ข้อ
3) ทักษะด้านการจัดการบุคคล 6 ข้อ
4) ทักษะด้านการจัดการองค์กร 4 ข้อ

โดยข้อคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำคะแนนที่กำหนดไว้มาประเมินค่าอีกครั้งเพื่อแปลค่าความหมายออกมาเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น $= \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

$= \frac{5 - 1}{5}$

$= 0.8$

โดยทำการกำหนดคะแนนเฉลี่ย การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
4.21 - 5.00	มีทักษะวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีทักษะวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีทักษะวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีทักษะวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีทักษะวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ซึ่งข้อคำถามปรับปรุงมาจาก ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 24 ข้อ ได้แก่

1) ด้านความสำเร็จของงาน	4 ข้อ
2) ด้านการยอมรับนับถือ	4 ข้อ
3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4 ข้อ
4) ด้านความรับผิดชอบ	4 ข้อ
5) ด้านความก้าวหน้าในงาน	4 ข้อ
6) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4 ข้อ

โดยข้อคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำคะแนนที่กำหนดไว้มาประเมินค่าอีกครั้งเพื่อแปลค่าความหมายออกมาเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยทำการกำหนดคะแนนเฉลี่ย การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.21 - 5.00	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งข้อคำถามปรับปรุงมาจาก นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของงาน 3 ข้อ
2) ด้านปริมาณงาน 3 ข้อ
3) ด้านเวลา 3 ข้อ
4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 3 ข้อ

โดยข้อคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำคะแนนที่กำหนดไว้มาประเมินค่าอีกครั้งเพื่อแปลค่าความหมายออกมาเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยทำการกำหนดคะแนนเฉลี่ย การประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4.21 - 5.00	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.61 - 3.40 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของหัวหน้างาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question)

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วรรณกรรม ผลงานวิจัยต่างๆ แนวคิดและทฤษฎี เพื่อกำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรที่จะนำมาใช้ประกอบในงานวิจัย และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาประยุกต์สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้

2) กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรที่เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้ เสร็จแล้วต้องนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและให้คำแนะนำ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) และวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruency) เพื่อตรวจสอบถึงความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาอีกครั้ง เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด โดยใช้คะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผศ.ดร.ชัยมงคล ผลแก้ว 2) ผศ.ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์ 3) ดร.ดวงพร พุทธวงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญจะทำการประเมินว่าข้อคำถาม มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ผู้ศึกษาต้องการจะศึกษาในแต่ละด้านหรือไม่ ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญจะประเมินข้อคำถามออกเป็น 3 ระดับ คือ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง จากนั้น นำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามหรือคำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

โดยค่า +1	หมายถึง	สอดคล้องหรือข้อคำถามนี้สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
โดยค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจหรือข้อคำถามนี้ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
โดยค่า -1	หมายถึง	ไม่สอดคล้องหรือข้อคำถามนี้ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผลของค่า IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ ทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

3) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุง แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง และต้องไม่ใช่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มที่ต้องการจะศึกษา แต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จำนวน 50 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (Cronbach's α) ต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

4) นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบกลับมาเรียบร้อยแล้ว มาทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha (Cronbach's α) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ของตัวแปรแต่ละด้านโดยภาพรวม สามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านของทักษะวิชาชีพบัญชี เท่ากับ 0.819 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.852 และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.823 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ค

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้มาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อีกครั้งหลังจากได้ทำการทดลองใช้ (Try out) เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้จริง

6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการออกแบบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยตนเอง โดยปรับปรุงและแก้ไขมาจากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล จากข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้วทั้งของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ และระบบสืบค้นผ่านระบบอินเตอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 จำนวน 197 ชุด และหัวหน้างาน จำนวน 61 ชุด รวมทั้งสิ้น 258 ชุด

2) ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมา 100% เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง เพื่อนำมาประมวลผลการวิจัยต่อไป โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

3) ผู้ศึกษาดำเนินการจัดทำรูปแบบและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและแปลผลข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

2) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล

3) นำข้อมูลที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาทำการบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ให้เรียบร้อยและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เหมาะสำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ ทำการวิเคราะห์หาข้อมูลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เมื่อผ่านขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำหรับการวิจัยข้อมูลทางสังคมศาสตร์โดยเฉพาะ สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการวิเคราะห์มี 2 ประเภท ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ที่ได้จากการคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ประกอบผลการสรุปในขั้นตอนต่อไป

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการอธิบายการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นเพื่อสำรวจว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไรบ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) นั้น มีข้อกำหนดเบื้อต้น ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับการวัดเป็น Interval หรือ Ratio Scale ในกรณีที่ตัวแปรอิสระ (X) บางตัวมีระดับการวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal Scale จะต้องแปลงข้อมูลให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ มีค่า 0 กับ 1 ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ และตัวแปรหุ่นไม่ควรจะมีหลายตัว เพราะจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น

2) ตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (Y)

3) ตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง หรือควรเป็นอิสระต่อกัน ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ เพราะจะทำให้เกิด Multicollinearity คือ การที่ตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) สูงเกินความเป็นจริง

4) การแจกแจงของตัวแปรตาม (Y) เป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ที่ทุกค่าของ X

5) ค่าของ Y มีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X

6) ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน (สุทิน ชนะบุญ, 2560, น. 148)

ทั้งนี้ Hair, et al. (2008) อธิบายไว้ว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรเกิน 0.8 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.374 - 0.798 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแสดงในภาคผนวก ค

นอกจากนี้ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว เรายังสามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้อีกวิธีหนึ่งว่าเกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่ โดยเราสามารถดูได้จากค่า VIF และค่า Tolerance ในขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุได้ ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.200 จึงจะถือว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

สมมติฐานที่ 1 ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 258 คน โดยแบ่งออกเป็นพนักงานบัญชี จำนวน 197 คน และหัวหน้างาน จำนวน 61 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลด้วยวิธีการทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ใช้บทความพรรณนาโดยการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหัวหน้างาน

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ตอนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดอักษรย่อและสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการอธิบายไว้ ดังนี้

อักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น
R Square (R^2)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted ($AdjR^2$)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

Std.Error	หมายถึง	ค่าคลาดเคลื่อน (Standard Error)
Durbin-Watson	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (พนักงาน) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	8.6
หญิง	180	91.4
รวม	**197**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 91.4 และเป็นผู้ชายเพียง 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (พนักงาน) จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	89	45.2
สมรส	95	48.2
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	13	6.6
รวม	**197**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่เพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (พนักงาน) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	39	19.8
30 - 35 ปี	62	31.5
36 - 40 ปี	34	17.3
41 - 45 ปี	21	10.7
46 - 50 ปี	13	6.6
50 ปี ขึ้นไป	28	14.2
รวม	**197**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ถัดไปมีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 อายุระหว่าง 41 - 45 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และสุดท้ายมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (พนักงาน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	24.4
ปริญญาตรี	130	66.0
สูงกว่าปริญญาตรี	19	9.6
รวม	**197**	**100.0**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเพียง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (พนักงาน) จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	36	18.3
5 - 10 ปี	112	56.9
11 - 15 ปี	10	5.1
16 - 20 ปี	12	6.1
21 - 25 ปี	13	6.6
25 ปีขึ้นไป	14	7.1
รวม	**197**	**100.0**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมามีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ถัดไปมีอายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ถัดไปมีอายุงานระหว่าง 20 - 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 อายุงานระหว่าง 15 - 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และสุดท้ายมีอายุงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (พนักงาน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	13	6.6
15,001 - 20,000 บาท	29	14.7
20,001 - 25,000 บาท	85	43.1
25,001 - 30,000 บาท	40	20.3
30,001 - 35,000 บาท	3	1.5
35,001 บาทขึ้นไป	27	13.7
รวม	**197**	**100.0**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ถัดไปมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาทจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 มีรายได้ต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และสุดท้ายมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (หัวหน้างาน) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	4	6.6
หญิง	57	93.4
รวม	**61**	**100.0**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4 และเป็นผู้ชายเพียง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (หัวหน้างาน) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	1	1.6
30 - 35 ปี	3	4.9
36 - 40 ปี	12	19.7
41 - 45 ปี	13	21.3
46 - 50 ปี	19	31.3
50 ปีขึ้นไป	13	21.3
รวม	**61**	**100.0**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 - 45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมามีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ถัดไปมีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 อายุระหว่าง 30 - 35 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และสุดท้ายมีอายุต่ำกว่า 30 ปี เพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป (หัวหน้างาน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.9
ปริญญาตรี	46	75.4
สูงกว่าปริญญาตรี	12	19.7
รวม	**61**	**100.0**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านปัญญา

ทักษะด้านปัญญา	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
1. ท่านสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	4.00	0.544	มาก (1)
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.88	0.582	มาก (2)
3. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจ ในหลักการบัญชีมาใช้กับการจัดทำรายงานทางการเงินของหน่วยงานได้	3.88	0.567	มาก (3)
4. ท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป	3.87	0.591	มาก (5)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านปัญญา (ต่อ)

ทักษะด้านปัญญา	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
5. ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุและมีผล	3.90	0.568	มาก (4)
6. ท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงานทะเบียน และงบการเงินต่างๆ ได้ดี	3.62	0.590	มาก (8)
7. ท่านมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่ายงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด	3.71	0.602	มาก (7)
8. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินได้ถูกต้องและทันเวลา	3.77	0.620	มาก (6)
9. ท่านมีความชำนาญในด้านตัวเลขและสถิติเป็นอย่างดี	3.58	0.606	มาก (9)
รวม	**3.80**	**0.446**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ พนักงานสามารถคิด วิเคราะห์และแยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุและมีผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ถัดไปพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และพนักงานสามารถนำความรู้และความเข้าใจ ในหลักการบัญชีมาใช้กับการจัดทำรายงานทางการเงินของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เท่ากัน พนักงานมีความรู้ ความสามารถและมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 พนักงานสามารถนำเสนอรายงานทาง การเงินได้ถูกต้องและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พนักงานมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่ายงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 พนักงานมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียนและงบการเงินต่างๆ ได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และสุดท้ายพนักงานมีความชำนาญในด้านตัวเลขและสถิติเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านปัญญา

ทักษะด้านปัญญา	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
1. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับ ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	3.90	0.569	มาก (8)
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.632	มาก (5)
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจ ในหลักการบัญชีมาใช้กับการจัดทำรายงานทางการเงินของหน่วยงานได้	4.00	0.658	มาก (4)
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป	3.93	0.727	มาก (6)
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุและมีผล	3.92	0.714	มาก (7)
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียน และงบการเงินต่างๆ ได้ดี	4.03	0.682	มาก (2)
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่ายงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด	4.03	0.657	มาก (3)
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินได้ถูกต้องและทันเวลา	4.07	0.704	มาก (1)
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความชำนาญในด้านตัวเลขและสถิติเป็นอย่างดี	3.87	0.718	มาก (9)
รวม	**3.96**	**0.554**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่า พนักงานสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินได้ถูกต้องและทันเวลา อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ พนักงานมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียน และงบการเงินต่างๆ ได้ดี และพนักงานมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เท่ากัน ถัดไป พนักงานสามารถนำความรู้และ

ความเข้าใจ ในหลักการบัญชีมาใช้กับการจัดทำรายงานทางการเงินของ หน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 พนักงานสามารถคิด วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุและมีผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 พนักงานสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และสุดท้ายพนักงานมีความชำนาญในด้านตัวเลขและสถิติเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมพนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านปัญญา อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้	4.06	0.555	มาก (4)
11. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.12	0.549	มาก (3)
12. ท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน	4.28	0.542	มากที่สุด (1)
13. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ท่านได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน	4.02	0.571	มาก (5)
14. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.22	0.572	มากที่สุด (2)
รวม	**4.14**	**0.464**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และในส่วนที่เหลือพนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ พนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสุดท้ายเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ พนักงานได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้	4.05	0.590	มาก (5)
11. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.18	0.563	มาก (3)
12. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน	4.23	0.560	มากที่สุด (1)
13. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน	4.13	0.618	มาก (4)
14. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.21	0.520	มากที่สุด (2)
รวม	**4.16**	**0.485**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่า พนักงานเคารพและให้ความสำคัญกับเสียง ส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และในส่วนที่เหลือหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงาน มีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับ พนักงานได้มีการอธิบายชี้แจงและหาข้อสรุปร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และสุดท้ายพนักงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านการจัดการบุคคล

ทักษะด้านการจัดการบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
15. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.16	0.581	มาก (1)
16. ท่านสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.538	มาก (2)
17. ท่านสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์	4.11	0.557	มาก (4)
18. ท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.98	0.593	มาก (6)
19. ท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.569	มาก (5)
20. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	4.13	0.571	มาก (3)
รวม	**4.09**	**0.467**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ พนักงานสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ถัดไปพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 พนักงานสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พนักงานนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสุดท้ายพนักงานมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านการจัดการบุคคล

ทักษะด้านการจัดการบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
15. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.18	0.619	มาก (3)
16. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.616	มากที่สุด (2)
17. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์	4.28	0.609	มากที่สุด (1)
18. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.08	0.690	มาก (6)
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.654	มาก (4)
20. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	4.13	0.618	มาก (5)
รวม	**4.17**	**0.550**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่า พนักงานสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และพนักงานสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และในส่วนที่เหลือหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชีสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ พนักงานนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ถัดไปพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และสุดท้ายพนักงานมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ทักษะด้านการจัดการองค์กร

ทักษะด้านการจัดการองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
21. ท่านสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้	3.68	0.593	มาก (4)
22. ท่านสามารถจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชีได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	3.74	0.614	มาก (3)
23. ท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	3.82	0.560	มาก (2)
24. ท่านสามารถพิจารณา ตัดสินใจ และจัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	3.95	0.569	มาก (1)
รวม	**3.79**	**0.489**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานสามารถพิจารณา ตัดสินใจ และจัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ พนักงานสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ถัดไป พนักงานสามารถจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชีได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และสุดท้ายพนักงานสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านการจัดการองค์กร

ทักษะด้านการจัดการบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
21. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้	3.79	0.686	มาก (4)
22. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชีได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	3.95	0.693	มาก (3)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ทักษะด้านการจัดการองค์กร (ต่อ)

ทักษะด้านการจัดการบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
23. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	3.98	0.671	มาก (2)
24. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถพิจารณา ตัดสินใจและจัดแบ่ง หน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีและ มีประสิทธิภาพ	4.05	0.644	มาก (1)
รวม	**3.94**	**0.613**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถพิจารณา ตัดสินใจและจัดแบ่ง หน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือ พนักงานสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ถัดไป พนักงานสามารถจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชีได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และสุดท้ายพนักงานสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานมีลำดับความสำคัญที่เหมือนกัน และโดยภาพรวมพนักงานและหัวหน้างานก็มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน โดยภาพรวม

ทักษะวิชาชีพบัญชี	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
ทักษะด้านปัญญา	3.80	0.446	มาก (3)
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.14	0.464	มาก (1)
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	4.09	0.467	มาก (2)
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	3.79	0.489	มาก (4)
รวม	**3.94**	**0.391**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพนักงานมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ มีทักษะด้านการจัดการบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ถัดไป มีทักษะด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านสุดท้ายมีทักษะด้านการจัดการองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยภาพรวม

ทักษะวิชาชีพบัญชี	$\bar{x}$	SD	ระดับทักษะวิชาชีพบัญชี
ทักษะด้านปัญญา	3.96	0.554	มาก (3)
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.16	0.485	มาก (2)
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	4.17	0.550	มาก (1)
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	3.94	0.613	มาก (4)
รวม	**4.05**	**0.483**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพนักงานมีทักษะด้านการจัดการบุคคล อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีคาเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ถัดไป มีทักษะด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านสุดท้ายมีทักษะด้านการจัดการองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและ หัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	4.18	0.601	มาก (1)
2. ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	3.72	0.605	มาก (4)
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	3.87	0.600	มาก (2)
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	3.84	0.601	มาก (3)
รวม	**3.90**	**0.484**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ถัดไป พนักงานได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และสุดท้ายพนักงานได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	4.20	0.601	มาก (1)
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับคำชมเชยจากท่านอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	4.10	0.569	มาก (4)
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	4.16	0.610	มาก (3)

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน (ต่อ)

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับความไว้วางใจจากท่านให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ	4.20	0.601	มาก (2)
รวม	**4.16**	**0.503**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง และได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เท่ากัน รองลงมาคือ พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และสุดท้าย พนักงานได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ย รายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	3.78	0.587	มาก (3)
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	3.80	0.586	มาก (2)
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	3.78	0.587	มาก (3)
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	3.80	0.586	มาก (2)
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ	3.85	0.587	มาก (1)

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือ (ต่อ)

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
8. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานท่านอื่นยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของท่าน	3.77	0.557	มาก (4)
รวม	**3.80**	**0.526**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ถัดไป ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และสุดท้ายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานท่านอื่นยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ท่านให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.636	มากที่สุด (2)
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน	4.20	0.601	มาก (4)
7. ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ได้รับการยอมรับจากท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ	4.21	0.609	มากที่สุด (3)
8. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.38	0.610	มากที่สุด (1)
รวม	**4.26**	**0.556**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.23 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานท่านอื่นยอมรับฟังความ

คิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของพนักงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ หัวหน้างานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ถัดไป ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และสุดท้ายเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของพนักงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันและโดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยพนักงานบัญชี มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก แต่หัวหน้างาน มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
9. ท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.01	0.576	มาก (1)
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน	3.87	0.614	มาก (3)
11. ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้	3.97	0.597	มาก (2)
12. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ	3.86	0.589	มาก (4)
รวม	**3.92**	**0.508**	**มาก**

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานมีความรู้ ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ถัดไป งานที่พนักงานได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และสุดท้ายงานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านได้มอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.20	0.628	มาก (2)
10. งานที่ท่านมอบหมายตรงกับความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.551	มากที่สุด (1)
11. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้	4.18	0.592	มาก (3)
12. งานที่ท่านมอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความท้าทายและน่าสนใจ	4.08	0.586	มาก (4)
รวม	**4.16**	**0.509**	**มาก**

จากตารางที่ 4.25 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ งานที่หัวหน้างานมอบหมายตรงกับความถนัดของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีความรู้ ความสามารถในงานที่หัวหน้างานได้มอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รองลงมาคือ พนักงานได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และสุดท้ายงานที่หัวหน้างานมอบหมายให้กับพนักงานมีความท้าทายและน่าสนใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
13. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.95	0.587	มาก (4)
14. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.98	0.631	มาก (3)
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จได้ แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานปกติ	4.16	0.598	มาก (2)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
16. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	4.24	0.573	มากที่สุด (1)
รวม	**4.08**	**0.503**	**มาก**

จากตารางที่ 4.26 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จได้ แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และสุดท้ายพนักงานมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
13. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.21	0.661	มากที่สุด (4)
14. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.28	0.581	มากที่สุด (3)
15. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จได้ แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานปกติ	4.33	0.598	มากที่สุด (1)
16. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง	4.33	0.598	มากที่สุด (2)
รวม	**4.28**	**0.541**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.27 หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถ

ปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จได้ แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานปกติ และพนักงานมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เท่ากัน รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และสุดท้ายพนักงานมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกันและโดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยพนักงานบัญชี มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก แต่หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	3.81	0.678	มาก (2)
18. การประเมิน การปรับเงินเดือน และการจ่ายโบนัสประจำปี เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	3.76	0.630	มาก (4)
19. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม หรือ การศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.658	มาก (3)
20. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้	3.87	0.597	มาก (1)
รวม	**3.78**	**0.542**	**มาก**

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือ พนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ถัดไป พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือ การศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และสุดท้ายการประเมิน การปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
17. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	4.13	0.718	มาก (1)
18. การประเมิน การปรับเงินเดือน และการจ่ายโบนัสประจำปี เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	4.08	0.614	มาก (2)
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.632	มาก (4)
20. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้	4.07	0.602	มาก (3)
รวม	**4.07**	**0.550**	**มาก**

จากตารางที่ 4.29 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ การประเมิน การปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ถัดไป พนักงานพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และสุดท้ายพนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชีของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
21. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.582	มาก (4)
22. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน	4.18	0.584	มาก (1)
23. ท่านสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.14	0.615	มาก (3)
24. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้	4.17	0.569	มาก (2)
รวม	**4.15**	**0.537**	**มาก**

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเพื่อนร่วมงานของพนักงานมีความเป็นกันเอง อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของพนักงานมีความเป็นมิตรและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ถัดไป พนักงานสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และสุดท้ายพนักงานรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
21. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.635	มากที่สุด (4)
22. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.615	มากที่สุด (3)
23. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.33	0.625	มากที่สุด (1)
24. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้	4.31	0.647	มากที่สุด (2)
รวม	**4.28**	**0.596**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.31 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ พนักงานมีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ถัดไป พนักงานมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และสุดท้ายพนักงานรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน และโดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยพนักงานบัญชี มีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก แต่หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.484	มาก (4)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.526	มาก (5)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.508	มาก (3)
ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.503	มาก (2)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.542	มาก (6)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.537	มาก (1)
รวม	**3.94**	**0.408**	**มาก**

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ถัดไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านสุดท้ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	0.503	มาก (5)
ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	0.556	มากที่สุด (3)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.509	มาก (4)
ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.541	มากที่สุด (2)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.550	มาก (6)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.596	มากที่สุด (1)
รวม	**4.20**	**0.449**	**มาก**

จากตารางที่ 4.33 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความรับผิดชอบเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ถัดไปพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จของงานเท่ากัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านสุดท้ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
1. ผลของงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้	4.02	0.520	มาก (1)
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.562	มาก (2)
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.91	0.564	มาก (3)
รวม	**3.97**	**0.470**	**มาก**

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผลของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ พนักงานมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และสุดท้ายพนักงานมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
1. ผลของงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้	4.11	0.635	มาก (1)
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.576	มาก (2)
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.98	0.591	มาก (3)
รวม	**4.04**	**0.545**	**มาก**

จากตารางที่ 4.35 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าผลของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ พนักงานมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และสุดท้ายพนักงานมีการศึกษา ค้นคว้าและหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่เหมือนกันและโดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ	4.11	0.542	มาก (1)
5. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.09	0.536	มาก (2)
6. ท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.07	0.535	มาก (3)
รวม	**4.08**	**0.497**	**มาก**

จากตารางที่ 4.36 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ พนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และสุดท้ายพนักงานมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ	4.13	0.618	มาก (1)
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.11	0.635	มาก (2)
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.03	0.576	มาก (3)
รวม	**4.09**	**0.568**	**มาก**

จากตารางที่ 4.37 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือ พนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และสุดท้ายพนักงานมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงาน แต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่เหมือนกัน และโดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
7. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.23	0.626	มากที่สุด (1)
8. ท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.18	0.560	มาก (2)
9. ท่านมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเดิมให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.06	0.608	มาก (3)
รวม	**4.15**	**0.527**	**มาก**

จากตารางที่ 4.38 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ พนักงาน ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และสุดท้ายพนักงานมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเดิมให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.20	0.654	มาก (2)
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.21	0.686	มากที่สุด (1)
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเดิมให้มีความสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น	4.13	0.670	มาก (3)
รวม	**4.18**	**0.637**	**มาก**

จากตารางที่ 4.39 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงานตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และสุดท้ายพนักงานมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเดิมให้มีความสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชีของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
10. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน	4.15	0.566	มาก (1)
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่	4.08	0.622	มาก (3)
12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด	4.11	0.618	มาก (2)
รวม	**4.11**	**0.553**	**มาก**

จากตารางที่ 4.40 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ พนักงานตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และสุดท้ายพนักงานมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน	4.15	0.601	มาก (1)
11. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่	4.02	0.591	มาก (3)
12. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด	4.02	0.619	มาก (2)
รวม	**4.06**	**0.528**	**มาก**

จากตารางที่ 4.41 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ พนักงานตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และสุดท้ายพนักงานมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เช่นกัน จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยรายข้อของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่เหมือนกันและโดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.470	มาก (4)
ด้านปริมาณงาน	4.08	0.497	มาก (3)
ด้านเวลา	4.15	0.527	มาก (1)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.11	0.553	มาก (2)
รวม	**4.08**	**0.434**	**มาก**

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ถัดไป ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในความคิดเห็นของหัวหน้างาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของงาน	4.04	0.545	มาก (4)
ด้านปริมาณงาน	4.09	0.568	มาก (2)
ด้านเวลา	4.18	0.637	มาก (1)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.06	0.528	มาก (3)
รวม	**4.09**	**0.504**	**มาก**

จากตารางที่ 4.43 พบว่า หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ถัดไป ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานและหัวหน้างานจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานและหัวหน้างานต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ใช้บทความพรรณนาโดยการแสดงความคิดเห็นของหัวหน้างาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของหัวหน้างาน สามารถสรุปได้ดังนี้ พนักงานปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานคนปัจจุบันจะได้รับการบรรจุในตำแหน่งงานนี้ ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานคนปัจจุบันขาดความเชื่อมั่นในการทำงานของตัวเอง

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางและใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์

รูปแบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + ... + \beta_nX_n + e$$

เมื่อ

Y	คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
$X_1, X_2, ..., X_n$	คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
β_0	คือ ค่าคงที่ของสมการ
$\beta_1, \beta_2, ..., \beta_n$	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
e	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในการประมาณค่า

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + ... + \beta_nX_n + e$$

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 กำหนดให้

ตัวแปรอิสระ	คือ ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_1	คือ ทักษะด้านปัญญา
X_2	คือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
X_3	คือ ทักษะด้านการจัดการบุคคล
X_4	คือ ทักษะด้านการจัดการองค์กร
X_5	คือ ด้านความสำเร็จของงาน
X_6	คือ ด้านการยอมรับนับถือ
X_7	คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
X_8	คือ ด้านความรับผิดชอบ
X_9	คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน
X_{10}	คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ตัวแปรตาม	คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
Y_1	คือ ด้านคุณภาพของงาน
Y_2	คือ ด้านปริมาณงาน
Y_3	คือ ด้านเวลา
Y_4	คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้วิธีการเลือกตัวแปรในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) นั้น มีข้อกำหนดเบื้อต้น ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับการวัดเป็น Interval หรือ Ratio Scale ในกรณีที่ตัวแปรอิสระ (X) บางตัวมีระดับการวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal Scale จะต้องแปลงข้อมูลให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ มีค่า 0 กับ 1 ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ และตัวแปรหุ่นไม่ควรจะมีหลายตัว เพราะจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น

2) ตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (Y)

3) ตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันหรือควรเป็นอิสระต่อกัน ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น เพราะจะทำให้เกิด Multicollinearity คือ การที่ตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) สูงเกินความเป็นจริง

4) การแจกแจงของตัวแปรตาม (Y) เป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ที่ทุกค่าของ X

5) ค่าของ Y มีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X

6) ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน (สุทิน ชนะบุญ, 2560, น. 148)

ทั้งนี้ Cooper et al. (2006) อธิบายว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรเกิน 0.8 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.374 - 0.798 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแสดงในภาคผนวก ค

นอกจากนี้ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว เรายังสามารถทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้อีกวิธีหนึ่งว่าเกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่ โดยเราสามารถดูได้จากค่า VIF และค่า Tolerance ในขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.200 จึงจะถือว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Tolerance	VIF
ทักษะด้านปัญญา (X1)	0.479	2.087
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X2)	0.302	3.306
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X3)	0.283	3.538
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X4)	0.414	2.415
ด้านความสำเร็จของงาน (X5)	0.299	3.346
ด้านการยอมรับนับถือ (X6)	0.429	2.331
ด้านการยอมรับนับถือ (X6)	0.429	2.331
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X7)	0.418	2.395

ตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Tolerance	VIF
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	0.336	2.976
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	0.544	1.838
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(X_{10})	0.586	1.705

ตารางที่ 4.44 พบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรงกับตัวแปลอิสระอื่น ๆ โดยดูได้จากค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่าที่ได้น้อยที่สุดคือ 0.283 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่ต่ำกว่า 0.200 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวนั้น มีค่า VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.538 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระจะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity หมายถึง ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน	0.733	0.538	0.513	0.328
F = 21.618 Sig. = 0.000* Durbin-Watson = 1.835				

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นเท่ากับ 0.733 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับร้อยละ 53.8 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.737	0.249		2.963	**0.003***
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	-0.100	0.076	-0.095	-1.322	0.188
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	-0.190	0.092	-0.187	-2.067	**0.040***
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	0.363	0.094	0.361	3.846	**0.000***
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	0.080	0.074	0.083	1.073	0.285
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	0.134	0.088	0.138	1.517	0.131
ด้านการยอมรับ นับถือ (X_6)	0.167	0.068	0.187	2.451	**0.015***
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	0.067	0.071	0.073	0.941	0.348
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	0.187	0.080	0.200	2.325	**0.021***
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	-0.032	0.059	-0.037	-0.549	0.584
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	0.134	0.057	0.153	2.343	**0.020***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ส่วนทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลเชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_1 = - 0.190(X_2) + 0.361(X_3) + 0.187(X_6) + 0.200(X_8) + 0.153(X_{10})$$

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านปริมาณงาน	0.729	0.532	0.507	0.349
F = 21.127 Sig. = 0.000* Durbin-Watson = 1.872				

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นเท่ากับ 0.729 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับร้อยละ 53.2 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.563	0.265		2.2126	**0.035***
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	0.011	0.081	0.010	0.135	0.893
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	0.053	0.098	0.049	0.539	0.590
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	0.214	0.101	0.201	2.132	**0.034***
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	-0.146	0.079	-0.144	-1.844	0.67
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	0.204	0.094	0.199	2.169	**0.031***
ด้านการยอมรับ นับถือ (X_6)	0.043	0.072	0.045	0.592	0.554
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	0.198	0.076	0.203	2.612	**0.010***
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	0.243	0.086	0.246	2.843	**0.005***

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	-0.075	0.062	-0.082	-1.208	0.228
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	0.120	0.061	0.129	1.970	**0.050***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านปริมาณงาน ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.050 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_2 = 0.201(X_3) + 0.199(X_5) + 0.203(X_7) + 0.246(X_8) + 0.129(X_{10})$$

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านเวลา	0.686	0.470	0.442	0.394
F = 16.521 Sig. = 0.000* Durbin-Watson = 1.862				

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านเวลา พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นเท่ากับ 0.686 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับร้อยละ 47.0 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.669	0.299		2.241	**0.026***
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	-0.025	0.091	-0.021	-0.277	0.782
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	-0.076	0.110	-0.067	-0.694	0.488
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	0.237	0.113	0.210	2.090	**0.038***
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	-0.035	0.089	-0.032	-0.388	0.698
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	0.107	0.106	0.099	1.011	0.314
ด้านการยอมรับ นับถือ (X_6)	0.066	0.082	0.066	0.814	0.416
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	0.316	0.086	0.304	3.683	**0.000***
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	0.149	0.097	0.142	1.540	0.125
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	0.032	0.070	0.033	0.460	0.646
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	0.101	0.068	0.103	1.482	0.140

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านเวลา พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านเวลา ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.038 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.210(X_3) + 0.304(X_7)$$

ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	0.668	0.446	0.416	0.422
F = 14.962 Sig. = 0.000* Durbin-Watson = 2.098				

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นเท่ากับ 0.668 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับร้อยละ 44.6 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.488	0.320		1.523	0.129
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	-0.022	0.098	-0.018	-0.228	0.820
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	-0.118	0.118	-0.099	-0.995	0.321
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	0.475	0.122	0.401	3.905	**0.000***
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	-0.004	0.096	-0.003	-0.041	0.967
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	-0.034	0.114	-0.030	-0.302	0.763
ด้านการยอมรับ นับถือ (X_6)	0.140	0.088	0.134	1.604	0.110
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	0.191	0.092	0.176	2.083	**0.039***
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	-0.006	0.104	-0.005	-0.057	0.955

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	0.041	0.075	0.040	0.540	0.590
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	0.237	0.073	0.230	3.227	**.0.001***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ด้านเวลา ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.401(X_3) + 0.176(X_7) + 0.230(X_{10})$$

ตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยภาพรวม	0.812	0.660	0.642	0.259
F = 36.081 Sig. = 0.000* Durbin-Watson = 1.726				

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้นเท่ากับ 0.812 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพื่อใช้ในการ

ทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับร้อยละ 66.0 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวม

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.614	0.197		3.119	**0.002***
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	-0.034	0.060	-0.035	-0.570	0.569
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	-0.083	0.073	-0.089	-1.139	0.256
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	0.322	0.075	0.347	4.310	**0.000***
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	-0.026	0.059	-0.030	-0.445	0.657
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	0.103	0.070	0.115	1.469	0.144
ด้านการยอมรับ นับถือ (X_6)	0.104	0.054	0.126	1.934	0.055
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	0.193	0.057	0.226	3.418	**0.001***
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	0.143	0.064	0.166	2.250	**0.026***
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	-0.009	0.046	-0.011	-0.186	0.853
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	0.148	0.045	0.183	3.276	**0.001***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ของทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยภาพรวม ได้แก่ ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.347(X_3) + 0.226(X_7) + 0.166(X_8) + 0.183(X_{10})$$

ตอนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	P1	P2	P3	P4	โดยภาพรวม
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	✗	✗	✗	✗	✗
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	✓	✗	✗	✗	✗
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	✓	✓	✓	✓	✓
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	✗	✗	✗	✗	✗

จากตารางที่ 4.55 พบว่า สมมติฐานที่ 1 ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 สรุปได้ว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะทักษะด้านปัญญา และทักษะด้านการจัดการองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

ตารางที่ 4.56 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	P1	P2	P3	P4	โดยภาพรวม
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	✗	✓	✗	✗	✗
ด้านการยอมรับนับถือ (X_6)	✓	✗	✗	✗	✗
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	✗	✓	✓	✓	✓
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	✓	✓	✗	✗	✓
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	✗	✗	✗	✗	✗
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	✓	✓	✗	✓	✓

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน ✗ หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน

P1 หมายถึง ด้านคุณภาพของงาน P2 หมายถึง ด้านปริมาณงาน P3 หมายถึง ด้านเวลา P4 หมายถึง ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4.56 พบว่า สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบไปด้วย 4 ทักษะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร และในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและเลือกตัวแปรที่น่าสนใจอีก 6 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา อีกทั้งผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ คือ ประชากรกลุ่มที่ 1 พนักงาน ระดับ 1 - 7 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานบัญชี และนักบัญชี จำนวน 197 คน และประชากรกลุ่มที่ 2 หัวหน้างาน ระดับ 7 - 8 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างานอำนวยการ และหัวหน้างานจัดเก็บรายได้ จำนวน 61 คน รวมทั้งสิ้น 258 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับพนักงาน ประกอบไปด้วย 4 ส่วน และชุดที่ 2 สำหรับหัวหน้างาน ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistical Analysis) โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปผลข้อมูลเบื้องต้นที่ได้ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์ผลข้อมูล สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการศึกษา พร้อมทั้งอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย
5.2 อภิปรายผลการวิจัย
5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย
5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ผล เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 91.4 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ชาย ร้อยละ 8.6 มีสถานภาพสมรสมากสุด ร้อยละ 48.2 รองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 45.2 และที่เหลือมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 - 35 ปี ร้อยละ 31.5 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 19.8 ถัดไปมีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 17.3 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.2 อายุระหว่าง 41 - 45 ปี ร้อยละ 10.7 และสุดท้ายอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 6.6 ตามลำดับ โดยพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.4 และสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 9.6 ตามลำดับ และอายุงานเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี ร้อยละ 56.9 รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 18.3 ถัดไปมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.1 ถัดไปอยู่ระหว่าง 20 - 25 ปี ร้อยละ 6.6 อยู่ระหว่าง 15 - 20 ปี ร้อยละ 6.1 ตามลำดับ และสุดท้ายอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 5.1 ตามลำดับ สุดท้ายพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 43.1 รองลงมาอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 20.3 ถัดไปอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 14.7 มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 13.7 ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 6.6 และสุดท้ายอยู่ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 1.5

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้างาน พบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 93.4 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ชาย ร้อยละ 6.6 หัวหน้างานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 - 45 ปี ร้อยละ 31.3 รองลงมาอยู่ระหว่าง 41 - 45 ปี และมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.3 เท่ากัน ถัดไปอยู่ระหว่าง 36 - 40 ปี ร้อยละ 19.7 อยู่ระหว่าง 30 - 35 ปี ร้อยละ 4.9 และสุดท้ายต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 1.6 ตามลำดับ และหัวหน้างานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.4 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.7 และต่ำกว่าปริญญาตรีเพียง ร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

จากสมมติฐานที่ 1 ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 สรุปได้ว่า โดยภาพรวม ทักษะวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และทักษะด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะด้านปัญญา และทักษะด้านการจัดการองค์กร ไม่มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 สรุปได้ว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน ด้านปริมาณงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน และสุดท้ายด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถสรุปและนำไปวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 โดยอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี 4 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และทักษะด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และโดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) กล่าวว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา โดยนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีโดยภาพรวมและรายด้าน มีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และพบว่านักบัญชีสามารถทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนสำนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน สามารถจัดทำรายงานงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐานรายงานทางการเงินนอกจากนั้นยังมีความรู้ความเข้าใจในการนำสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สุพรรษา จิตต์มั่น (2559) ยังได้สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี SMEs ในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ และน่าน ด้านผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่าทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากทักษะทางวิชาชีพมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีความครบถ้วน สอดคล้องกับแนวคิดทักษะทางวิชาชีพบัญชี

ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ถัดไปเป็นด้านต้นทุน พบว่า ทักษะทางปัญญา และทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน เนื่องจากทักษะทางปัญญาเป็นทักษะที่จะช่วยให้นักบัญชีสามารถพิจารณาและแก้ปัญหา รวมทั้ง ตัดสินใจและใช้ ดุลยพินิจ ที่ดีแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ทักษะทางปัญญาในการที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะลดต้นทุนและลดขั้นตอนในการทำงานลง รวมทั้งสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และหาแนวทางในการดูแลรักษาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อช่วยยืดอายุการใช้งานให้นานที่สุด และด้านสุดท้ายด้านเวลา พบว่าทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางด้านการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา เนื่องจากนักบัญชีต้องใช้ทักษะวิชาชีพที่มีความทำงานให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบันและทันต่อความต้องการในการใช้งาน นอกจากนี้ ณฐา ธรเจริญกุล (2561) ยังได้อธิบายไว้ว่าหากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยและเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติ รวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้พบว่าทักษะด้านปัญญาและทักษะด้านการจัดการองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและทุกด้าน เนื่องจาก ทักษะด้านปัญญาจะเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการความรู้และความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน หลักการบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงิน รวมถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหาให้กับหน่ายงาน เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด และการนำเสนอรายงานทางการเงินได้ถูกต้องและทันเวลา ซึ่งจากที่กล่าวมา พนักงานบัญชี ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานอยู่ ณ การประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัด ซึ่งพนักงานบัญชีของการประปาส่วนภูมิภาคสาขาในสังกัดไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนงานที่ต้องจัดทำงบการเงินโดยตรง แต่ผู้จัดทำงบการเงินจะเป็นพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 เท่านั้น ดังนั้น จึงอาจทำให้พนักงานบัญชีขาดความรู้ความเข้าใจในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำรายงานทางการเงินต่าง ๆ และในส่วนปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดทำรายงานทางการเงินต่าง ๆ ได้ อีกทั้ง การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ทำให้มีข้อจำกัดในการใช้งานเทคโนโลยีด้านการบันทึกและการจัดทำรายงานทางการเงินต่าง ๆ รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือจัดทำรายงานข้อมูลต่าง ๆ ยังต้องใช้เอกสารที่เป็นกระดาษและยังมีการทำสำเนาเอกสาร เพื่อใช้ในการจัดเก็บเข้าแฟ้มอยู่ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรขององค์กรเป็นอย่างมาก ในส่วนของทักษะด้านการจัดการองค์กร เป็นทักษะที่เกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชี รวมถึงจัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งจากที่กล่าวมาทักษะด้านนี้จะเป็นทักษะที่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรรวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพนักงานบัญชีส่วนใหญ่ ไม่ได้มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนนี้ทุกคนอยู่แล้ว จะมีแค่พนักงานบัญชีระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่จะมีบทบาทในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชี รวมถึงจัดแบ่งหน้าที่งานต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชีที่ผู้วิจัยสนใจมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน และสุดท้ายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานที่จะแสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความกระตือรือร้น มุ่นมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ตามเป้าหมาย เช่น องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้ จากการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถหรือสร้างเสริมประสบการณ์ให้มีความทันสมัยนำมาประยุกต์ให้กับการทำงานของตนเองได้ ทั้งนี้ องค์กรต้องแสดงนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการให้การฝึกอบรมแก่พนักงาน เมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมและได้ใช้ความรู้ที่เพิ่มพูนมานั้นให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรจริงฝ่ายที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาและคัดเลือกรูปแบบ วิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมต่อลักษณะงาน และความรู้ความสามารถของพนักงานในแต่ละระดับอย่างจริงจัง เพื่อให้ผลของการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง และหากไม่พิจารณาคัดเลือกให้เหมาะสม อาจทำให้การฝึกอบรมไม่สามารถบรรลุผลหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและพนักงานอาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการฝึกอบรม ทำให้ไม่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน อย่างแท้จริง และอาจทำให้เกิดการสูญเสียเวลาในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการสูญเสียงบประมาณและโอกาสทางการเรียนรู้ของพนักงานอีกด้วย และงานวิจัยของ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ยังพบว่าแรงจูงใจของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งอธิบาไว้ว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จะมีประสิทธิภาพสูง ย่อมขึ้นอยู่กับการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยอนามัยหรือค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน แต่ปัจจัยค้ำจุ้นด้านเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำที่สุด จึงได้อภิปรายผลไว้ว่าผู้บังคับบัญชาควรระมัดระวังและให้ความสนใจปัจจัยด้านนี้ เพราะหากปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจ ก็จะช่วยลดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน นอกจากนี้ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้ว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรสามารถหาแนวทางวิธีการปรับปรุงแก้ไขงานพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นไม่ตัดโอกาส โดยการลงโทษหรือไม่มอบหมายงานให้ทำเมื่องานนั้นสำเร็จแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้นด้วย ส่วนด้านตำแหน่งงาน เมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้วผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้นและส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป ด้านความรับผิดชอบในงานผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษาและชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามกำหนดเวลา และด้านสถานภาพในการทำงานองค์การหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอทันสมัยและพร้อมใช้งานในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสภาพแวดล้อมแสงสว่างบรรยากาศอุณหภูมิต้องคอยหมั่นตรวจตราดูแลและดำเนินการให้เหมาะสม อีกทั้ง ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ยังพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปริมาณงานและด้านเวลา คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน และด้านค่าใช้จ่าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงาน ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอีกด้วย

อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและทุกด้าน เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับโอกาสในการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และการได้รับประเมินในการปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปี รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้ ซึ่งจากที่กล่าวมา เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ทำให้การปรับเงินเดือนหรือโบนัส รวมถึงการปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่เหมือนกับองค์กรเอกชนที่ปรับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แต่องค์กรรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังมีรูปแบบการปรับเงินเดือน

หรือการจ่ายโบนัส รวมถึงการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามขั้นและตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนการจ่ายโบนัสก็เป็นไปตามการประกาศของสำนักงานใหญ่ เมื่อเทียบกับองค์กรเอกชนและรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ที่จ่ายเงินเดือนและโบนัสประจำปีที่มากกว่าการประปาส่วนภูมิภาค จึงอาจทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจกับเงินเดือนและโบนัสที่ตนเองได้รับอยู่ จากการที่ความสามารถไม่ได้เป็นตัวกำหนดเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทำให้พนักงานส่วนใหญ่ ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเท่าไรนัก นอกจากนี้ หัวหน้างานยังให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นไว้ว่า พนักงานปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานคนปัจจุบันจะได้รับการบรรจุในตำแหน่งงานนี้ ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานคนปัจจุบันขาดความเชื่อมั่นในการทำงานของตัวเอง จากที่กล่าวมา ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเพียงกลุ่มเดียว คือ พนักงานและหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบัญชี จึงอาจทำให้ได้รับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีเพียงด้านเดียว ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านอื่น ๆ ของการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ได้

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านการจัดการบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนไว้ ดังนี้

ด้านการจัดการบุคคล - ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานบัญชีมีค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการส่งเสริมให้พนักงานบัญชีมีการพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

ด้านความสำเร็จของงาน - ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่าง ๆ ที่มีความสำคัญให้กับพนักงานบัญชีที่มีความสามารถและเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจะชมเชยพนักงานบัญชี เมื่อเขาหรือเธอปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง

ด้านการยอมรับนับถือ - ผู้บริหาร ควรจัดให้มีกิจกรรมที่แสดงถึงการยกย่อง ชมเชยหรือแสดงความยินดีกับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี เช่น การมอบประกาศนียบัตร การมอบโล่รางวัล หรือแม้แต่การมอบของขวัญของรางวัล

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่าง ๆ ที่มีความท้าทายและน่าสนใจให้กับพนักงานบัญชี ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงานหรือตรงตามความถนัดของพนักงานบัญชีแต่ละคน เพื่อที่พนักงานบัญชีจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบ - ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานบัญชีให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีได้แสดงความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานหรือมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานบัญชีและพนักงานในส่วนงานอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน เพื่อที่พนักงานภายในองค์กรจะได้ปรึกษาและพึ่งพารวมถึงช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

และจากผลการศึกษายังพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขไว้ ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร - ผู้บริหาร ควรมีนโยบายหรือรูปแบบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้การสื่อสารของพนักงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานและความขัดแย้งภายในองค์กร

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

5.5.1 ควรศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีให้เพิ่มมากขึ้น

5.5.2 ควรศึกษาพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น งานผลิตและงานบริการฯ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มนั้น ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายหรือแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร

5.5.3 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จำเป็นที่พนักงานบัญชีควรจะต้องมีในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล** (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). **ความคิดเห็นเกี่ยกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควา นิซิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

ชาคริต ศรีขาว. (2551). **ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทมิสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

ฐิติรัตน์ มีมาก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา. ใน **การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7** (น. 653 - 664). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. **สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 24**(1), 58 - 70.

ธนิศร ยืนยง. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทมุธานี, 6**(3), 29 - 30.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสอาร์แอนด์ดี.

ธิดาพัฒน์ ซุนโฮ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพการควบคุมภายในและประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของรัฐกรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ของภาคใต้ตอนล่าง จันทบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. **วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล,** 5(1), 76 - 84.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

เบญญาภา ยืนยง. (2560). สมรรถนะของนักบัญชี และมาตรฐานการจัดทา บัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในงานราชการ. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 12** (น. 406 - 414). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปริยากร ปริโยทัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเทศไทย. **วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 1**(2), 8 - 20.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ(ฉบับปรับปรุง)**. สืบค้นจาก http://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980

สุทิน ชนะบุญ. (2560). บทที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน. ใน **สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพ เบื้องต้น**. (น. 148 - 160). ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.

สุพรรษา จิตตมั่น (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ น่าน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 11**(1), 287 - 296.

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

Egan, Sean Dennis. (2001). **Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An Analysis based on the Herzberg Motivation Theory** Illinois: Northern Illinois University.

Gilmer, V. B. (1971). **Industrial and organizational psychology** (2rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2008). **Multivariate data analysis** (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice- Hall.

Harrington Emerson. (1931). **Organizational Behavior**. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.

Luthans. (1989). **Organizationnal behavior**. New York: Harper&Sons.

Millet, J. D. (1994). **Management in the public service: The quest for effective performance**. New York: McGraw-Hill Book.

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

บรรณานุกรม (ต่อ)

Ray, Donald Scott. **A Study of Motivation Factors of Elementary School Teachers in a Metropolitan public School System**. Dissertation Abstracts International, 48/01.

Rodwell, J.J. (2008). The influence of strategic HRM and sector on perceived performance in health services organizations. **The International Journal of Human Rrsource Management, 19**(10), 1825 - 1841.

Verbeeten, F.H.M. (2008). Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance. **Accounting, Auditing & Accountability Journal, 21**(3), 427 - 454.

Herzberg, Fredrick & Other. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป (พนักงานบัญชี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ที่ท่านสละเวลา เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. สถานภาพ

( ) 1. โสด

( ) 2. สมรส

( ) 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 2. 30 - 35 ปี

( ) 3. 36 - 40 ปี

( ) 4. 41 - 45 ปี

( ) 5. 46 - 50 ปี

( ) 6. 50 ปี ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุงาน

( ) 1. ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 2. 5 - 10 ปี

( ) 3. 11 - 15 ปี

( ) 4. 16 - 20 ปี

( ) 5. 21 - 25 ปี

( ) 6. 25 ปี ขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

( ) 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

( ) 2. 15,001 - 20,000 บาท

( ) 3. 20,001 - 25,000 บาท

( ) 4. 25,001 - 30,000 บาท

( ) 5. 30,001 - 35,000 บาท

( ) 6. 35,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับของทักษะวิชาชีพบัญชี				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ทักษะด้านปัญญา					
1. ท่านสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน					
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจ ในหลักการบัญชีมาใช้กับการจัดทำรายงานทางการเงินของหน่วยงานได้					
4. ท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป					
5. ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุและมีผล					
6. ท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงานทะเบียน และงบการเงินต่างๆ ได้ดี					
7. ท่านมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่ายงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด					
8. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินได้ถูกต้องและทันเวลา					
9. ท่านมีความชำนาญในด้านตัวเลขและสถิติเป็นอย่างดี					
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร					
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้					

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับของทักษะวิชาชีพบัญชี				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน					
13. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับ ท่านได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน					
14. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
ทักษะด้านการจัดการบุคคล					
15. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
16. ท่านสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17. ท่านสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์					
18. ท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
19. ท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
20. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี					
ทักษะด้านการจัดการองค์กร					
21. ท่านสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้					
22.ท่านสามารถจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชีได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับของทักษะวิชาชีพบัญชี				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23.ท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้					
24.ท่านสามารถพิจารณา ตัดสินใจ และจัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
2. ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที					
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน					
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ					
8. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานท่านอื่นยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของท่าน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
9. ท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน					
11. ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้					
12. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ					
13. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
14. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จได้ แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานปกติ					
16. ท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน					
18. การประเมิน การปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
19. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
21. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
22. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน					
23. ท่านสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
24. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลของงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้					
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านปริมาณงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ					
5. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา					
7. ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
8. ท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
9. ท่านมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเดิมให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
10. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุลวง ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน					
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่					
12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด					

เลขที่แบบสอบถาม ☐☐☐

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป (หัวหน้างาน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง ที่ท่านสละเวลา เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 2. 30 - 35 ปี

( ) 3. 36 - 40 ปี

( ) 4. 41 - 45 ปี

( ) 5. 46 - 50 ปี

( ) 6. 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับของทักษะวิชาชีพบัญชี				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ทักษะด้านปัญญา					
1. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับ ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน					
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชีมาใช้กับการจัดทำรายงานทางการเงินของหน่วยงานได้					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป					
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลได้อย่างมีเหตุและมีผล					
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียน และงบการเงินต่างๆ ได้ดี					

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับของทักษะวิชาชีพบัญชี				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด					
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินได้ถูกต้องและทันเวลา					
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความชำนาญในด้านตัวเลขและสถิติเป็นอย่างดี					
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร					
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้					
11. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
12. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน					
13. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบหรือข้อบังคับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้มีการอธิบาย ชี้แจงและ หาข้อสรุปร่วมกัน					
14. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
ทักษะด้านการจัดการบุคคล					
15. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
16. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดการและบริหารตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับของทักษะวิชาชีพบัญชี				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกสถานการณ์					
18. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
20. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี					
ทักษะด้านการจัดการองค์กร					
21. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ จัดการโครงการ จัดการบุคลากรและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้					
22. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดการสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
23. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้					
24. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถพิจารณา ตัดสินใจและจัดแบ่ง หน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีและ มีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับคำชมเชยจากท่านอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง					
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ได้ทันท่วงที					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับความไว้วางใจจากท่าน ให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. ท่านให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ของท่าน					
7. ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ได้รับการยอมรับจากท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ					
8. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านได้มอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
10. งานที่ท่านมอบหมายตรงกับความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้					
12. งานที่ท่านมอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีความท้าทายและน่าสนใจ					
ด้านความรับผิดชอบ					
13. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
14. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไว้อย่างชัดเจน					
15. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จได้แม้จะเลยเวลาการปฏิบัติงานปกติ					
16. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
17. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
18. การประเมิน การปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปีเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
19. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
20. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
21. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
23. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี					
24. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด เลือกเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลของงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้					
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ					
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านปริมาณงาน					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ					
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา					
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเดิมให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
10. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
11. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่					
12. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๒๒๔

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ดวงพร พุทธวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา ดำพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน
โทร. ๐๖๓ ๕๙๕ ๘๙๒๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๒๒๓

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา ดำพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน
โทร. ๐๖๓ ๕๙๕ ๘๙๒๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๘๖ ฟ

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยมงคล ผลแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา ดำพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิ่มจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท
โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน
โทร. ๐๖๓ ๕๙๕ ๘๙๒๓

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

Correlations

		S1	S2	S3	S4	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Pearson Correlation	S1	1	.554	.571	.613	.651	.548	.534	.564	.444	.458
	S2	.554	1	.798	.559	.580	.505	.491	.595	.449	.572
	S3	.571	.798	1	.623	.682	.521	.499	.548	.438	.508
	S4	.613	.559	.623	1	.718	.551	.524	.581	.477	.431
	M1	.651	.580	.682	.718	1	.679	.561	.622	.510	.462
	M2	.548	.505	.521	.551	.679	1	.562	.570	.589	.474
	M3	.534	.491	.499	.524	.561	.562	1	.728	.527	.495
	M4	.564	.595	.548	.581	.622	.570	.728	1	.597	.529
	M5	.444	.449	.438	.477	.510	.589	.527	.597	1	.374
	M6	.458	.572	.508	.431	.462	.474	.495	.529	.374	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)., N = 197

S1 = ทักษะด้านปัญญา S2 = ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร S3 = ทักษะด้านการจัดการบุคคล S4 = ทักษะด้านการจัดการองค์กร M1 = ด้านความสำเร็จของงาน M2 = ด้านการยอมรับนับถือ M3 = ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ M4 = ด้านความรับผิดชอบ M5 = ด้านความก้าวหน้าในงาน M6 = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

Correlations

		S1	S2	S3	S4	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Sig. (2-tailed)	S1		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	S2	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	S3	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	S4	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	M1	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	M2	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	M3	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	M4	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	M5	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	M6	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)., N = 197

S1 = ทักษะด้านปัญญา S2 = ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร S3 = ทักษะด้านการจัดการบุคคล S4 = ทักษะด้านการจัดการองค์กร M1 = ด้านความสำเร็จของงาน M2 = ด้านการยอมรับนับถือ M3 = ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ M4 = ด้านความรับผิดชอบ M5 = ด้านความก้าวหน้าในงาน M6 = ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้านทักษะวิชาชีพบัญชี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha 50 ชุด
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	9	0.840
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	6	0.739
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	5	0.744
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	4	0.760
รวม	**24**	**0.819**

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha 50 ชุด
ด้านความสำเร็จของงาน (X_5)	4	0.818
ด้านการยอมรับนับถือ (X_6)	4	0.835
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_7)	4	0.821
ด้านความรับผิดชอบ (X_8)	4	0.814
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_9)	4	0.852
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{10})	4	0.826
รวม	**24**	**0.852**

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha 50 ชุด
ทักษะด้านปัญญา (X_1)	3	0.754
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	3	0.788
ทักษะด้านการจัดการบุคคล (X_3)	3	0.731
ทักษะด้านการจัดการองค์กร (X_4)	3	0.832
รวม	**12**	**0.823**

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวพิมพ์ ฉัตรเงิน
วัน เดือน ปีเกิด	31 พฤษภาคม 2535
ที่อยู่	10/4 หมู่ 16 ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	063-5958923
อีเมล์	pim_c@mail.rmutt.ac.th