

ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

EFFICIENCY OF FINANCIAL OPERATIONS
CHACHOENGSAO TECHNICAL COLLEGE
CHACHOENGSAO PROVINCE



นัยน์ปพร ยุทธนาวา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

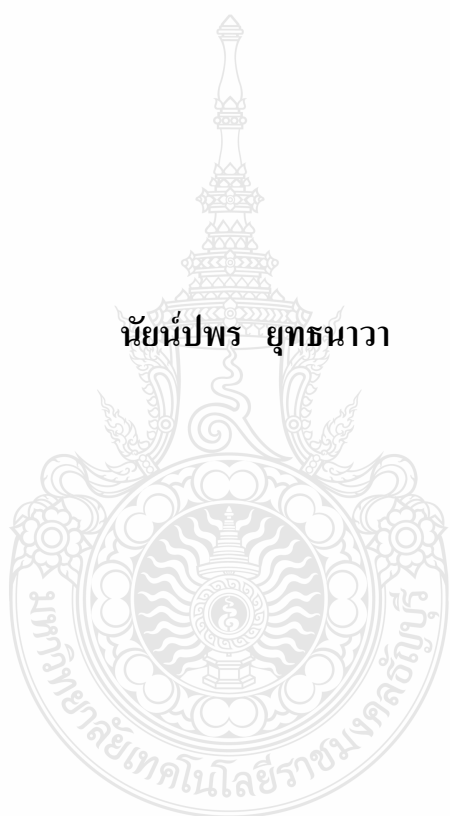
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา

ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

นายนัปร ยูทชนาวา



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลฉะเชิงเทรา

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
Efficiency of Financial Operations Chachoengsao Technical
College, Chachoengsao Province

ชื่อ - นามสกุล

นางนัยน์ปพร ยุทธนาวา

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

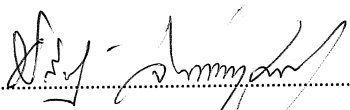
อาจารย์ที่ปรึกษา

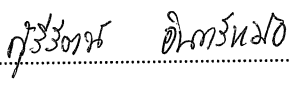
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ

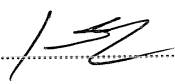
ปีการศึกษา

2554


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิษฐ์ จันทร์วราสุทธิ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริรัตน์ อินทร์หม้อ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุลกุลนุช)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
ชื่อ-นามสกุล	นางนัยน์พร ยุทธนาวา
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจมมารี รักษ์ชูชีพ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา และเพื่อศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานुकลากรในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จำนวนทั้งสิ้น 126 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least - Significant Different)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 20 - 30 ปี จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นครุ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนมากมีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาเป็นด้านความถูกต้องตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ระดับปัจจัยการดำเนินการด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราแตกต่างกัน

Independent Study Title	Efficiency of Financial Operations Chachoengsao Technical College, Chachoengsao Province
Name-Surname	Mrs. Naipaporn Yutthanava
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Khemaree Ragchoochip
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the efficiency of financial operations, Chachoengsao Technical Collage, 2) to study the differences in performance in the financial sector, Chachoengsao Technical Collage, and 3) to study the way to increase efficiency in the financial sector, Chachoengsao Technical Collage. The samples used in the study personnel in Chachoengsao Technical Collage

Samples group in this study consisted of 126 employees in Chachoengsao Technical College. Using the questionnaire as a tool for data collection. Data were analyzed with Frequency, Percentage, Arithmetic Mean and Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA and Multiple Comparison using LSD (Fisher's Least- Significant Different)

The result of the study sample, found that the majority of men aged 20-30 years in the graduate degree, a job as a teacher, experience of work over than 10 years and most of the salary from 10,000-20,000 baht. The results of the operations financial performances, Chachoengsao Technical Collage, found that the overall efficiency of the financial sector remained high with an average of 4.03 , it was also found that the satisfaction of our users have the highest average of 4.07, the second is the accuracy in accordance with an average of 4.05. The study of the efficiency of financial operations, Chachoengsao Technical Collage found that the efficiency in the operation of financial Chachoengsao Technical Collage with different jobs, level of the implementation of the incentive to work, the implementation of the environment, and the process of the environmental factors at work. The factors of gender, age, level of education, work experience and monthly income not effect on the effective implementation different of financial Chachoengsao Technical Collage.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิค
ฉะเชิงเทรา ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่าง เสร็จ สมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์ จาก ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.ชมมาวี รัชชชุชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าฉบับนี้ถูกต้อง มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งใน
ความอนุเคราะห์ที่ได้รับ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขแบบสอบถาม
ตรวจสอบความถูกต้องต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสามารถดำเนินการให้เสร็จเรียบร้อย และม
ีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะผู้บริหารครู เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทางการศึกษาของ
วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และอำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าของเอกสาร บทความ ตำรา หนังสือทุกท่านที่ศึกษาใช้
ในการสืบค้นข้อมูลที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบทดแทนบุญคุณค่าต่อบิดา
มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนศิษย์มาตลอด ด้วยวิญญูณของความเป็นครู ตลอดจนผู้มี
พระคุณทุกท่าน

ณัชนันท์พร ยูทชนาวา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	8
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	14
2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	15
2.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer	17
2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์	18
2.6 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล	18
2.7 ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์ก	19
2.8 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	21
2.9 ข้อมูลเบื้องต้นของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	22
2.10 ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	25
2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.2 ผลการวิเคราะห์	38
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	63
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	64
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	69
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	74
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์	75
ประวัติผู้เขียน	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงหลักสูตรและจำนวนนักศึกษาปีการศึกษา 2554.....	23
2.2 แสดงจำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2554.....	24
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	38
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	39
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	40
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์.....	40
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้.....	41
4.7 สรุประดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน.....	41
4.8 ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราด้านความพึงพอใจ	42
4.9 ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านบรรลุเป้าหมาย.....	44
4.10 ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราด้านความถูกต้อง.....	46
4.11 ผลศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนก ตามเพศ.....	47
4.12 ผลศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนก ตามอายุ.....	48
4.13 ผลศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนก ตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	49
4.14 ผลศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนก ตามตำแหน่งงาน.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนกตามตำแหน่งงาน	50
4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	51
4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	51
4.18 จำนวนและร้อยละของระดับปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	52
4.19 ผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงิน จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	53
4.20 จำนวนและร้อยละของระดับปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	55



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	16



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกาศใช้จนถึงปัจจุบันเป็น ระยะเวลา 12 ปี ได้มีการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการมีผลสำเร็จหลายอย่างได้แก่ การปรับโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้มีเอกภาพการบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา และได้จัดให้มีการจัดตั้งสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาส่วนที่จะต้องเร่งรัดพัฒนา โดยมีการนำมาปรับปรุงต่อยอด อันได้แก่ คุณภาพผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาจำนวนมากยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านการคิดวิเคราะห์ใฝ่เรียนรู้ในด้านของครู ขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมไม่ได้คนเก่งคนดีมีใจรักบทบาทความเป็นครู ในส่วนของด้านการบริหารจัดการยังไม่มีกระจายอำนาจมีบริหารจัดการสู่สถานศึกษาตามเป้าหมายดังนั้นก็จึงมีพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2552 เป็นกฎหมายฉบับที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา

โดยในหมวดที่ 1 คือบททั่วไป มาตรา 6 เรื่องการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพทั้งในระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีความรู้ทางทฤษฎีอันเป็นสากล ละภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้และความสามารถในทางการปฏิบัติและมีสมรรถนะทางอาชีพจนกระทั่งสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้เป็นอย่างดี (ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2551) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาไว้ 8 ข้อ ซึ่งได้แก่

1. จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย และยืดหยุ่นมีความสอดคล้องกันกับความต้องการของตลาดแรงงานพร้อมทั้ง สถานประกอบการและการประกอบอาชีพอิสระเพื่ อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม จะมุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงตามความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

2. จัดการศึกษา โดยการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาที่อยู่ภายในจังหวัดนั้นๆ ทั้งใน

ด้านการจัดการวิชาการการใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

3. จัดการศึกษาโดยมีการระดมทรัพยากรทางการเงินทรัพย์สินและบุคลากรทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนเอกชนองค์กรเอกชน และ องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ๆ รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

4. จัดการศึกษาให้ผู้กับเรียน ให้เป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพสามารถประกอบอาชีพเป็น พลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิดเรียนรู้วางแผนและพัฒนาตนเอง

5. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

6. วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

7. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมการกีฬาพลานามัยและ อนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้าและการรับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษา โดยตามระเบียบ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552 ในข้อที่ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายมี 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนาการศึกษา และฝ่ายวิชาการ

โดยทั่วไปการบริหารงานในสถานศึกษานั้น ถือว่างานในฝ่ายวิชาการเป็นงานหลัก ของ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการดูแลในเรื่องการเรียนการสอนการจัดหลักสูตร ให้ถูกต้องตรงตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ ยังมีการจัดให้มีการเสริม หลักสูตรในการเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ ส่วนงาน ของฝ่าย บริหาร ทรัพยากร เป็นงานช่วยส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับบุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร ทั่วไปกับงานในฝ่าย อื่น ๆ ซึ่งงานในฝ่ายบริหารทรัพยากร ตามระเบียบ ของสำนักงาน คณะกรรมการ อาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ข้อ 9 แบ่งออกได้เป็น 8 งาน ได้แก่ งานบริหารงาน ทั่วไป งานประชาสัมพันธ์ งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุงานอาคารสถานที่ และงาน ทะเบียน มีความสอดคล้องกับ เมธีณี บุญเอกบุศย์ (2549 : 4) กล่าวไว้ว่างานฝ่ายบริหารทรัพยากรเป็น งานส่งเสริม และเอื้อต่อการจัดการอาชีวศึกษา หากฝ่ายบริหารทรัพยากรมีความพร้อมผู้อำนวยการ และ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมีความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่เสมอ ทำให้งานฝ่ายบริหารทรัพยากรได้รับการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายในหลาย ๆ ด้าน ผ่านเกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานด้านต่าง ๆ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กำหนดไว้ ก็จะมีผลทำให้เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและบุคคลทั่วไปการจัดการอาชีวศึกษาก็จะง่ายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานการเงินนั้นเป็นงานหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากร วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิทยาลัยได้มีการ ดำเนินงานตามนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการศึกษาด้านงบประมาณ และในการบริหารงานจะพบว่าหัวหน้างาน ส่วนใหญ่ที่รับผิดชอบงานใน แต่ละงานรวมถึงงานการเงินและงานอื่น ๆ ใน ฝ่ายบริหารทรัพยากรนั้น เป็นครูผู้สอน มีภาระงานด้านการสอนเป็นหลัก ซึ่ง จะทำให้มีเวลาในการทำงานด้านนี้ลดลงไป และเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นลูกจ้างชั่วคราว ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและข้อกฎหมาย อีกทั้งในเรื่องอื่นทั่วไป ตลอดจนความคับแคบของสถานที่ในการทำงานเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการไม่ทันสมัยและระบบเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการผิดพลาดและอุปสรรคในการทำงานอาจมีโทษตามกฎหมายได้ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะของหัวหน้างานการเงินมีหน้าที่รับผิดชอบงานการเงินในเรื่องเกี่ยวกับ ด้านการเบิกจ่ายเงินทั้งเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ รวมไปถึงการให้บริการแก่นักเรียน- นักศึกษาในเรื่องการรับเงินค่าลงทะเบียนเรียน ให้การบริการแก่ครู และบุคลากรเรื่องการเบิกจ่ายเงินค่าสอนเงินเดือน ค่าจ้าง และเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงงานในงานการเงินของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการดำเนินงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
4. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

1.2 สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราใน 3 ด้านคือด้านความเร็ว ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการถูกต้องตามระเบียบโดยพิจารณาถึงผลของความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการดำเนินงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาช่วงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคมพ.ศ. 2554 - มีนาคม พ.ศ.2555

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- รายได้ต่อเดือน

4.1.2 ปัจจัยในการดำเนินงานประกอบด้วย

- แรงจูงใจในการทำงาน

- สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

- ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
- การบรรลุเป้าหมาย
- การถูกต้องตามระเบียบ

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานโดยรวมไปถึงการใช้งบประมาณวัสดุอุปกรณ์และบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตลอดรวมถึงการมุ่งบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความเสมอภาค และเป็นธรรม

2. งานการเงิน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเบิกเงินการจ่ายเงินการเก็บเงิน การนำฝากเงินการถอนเงินของเงินงบประมาณและนอกงบประมาณ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในวิทยาลัยที่ติดต่อด้านการเงิน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ

3. วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา หมายถึง สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทำการเปิดสอนในแผนก วิชาช่างอุตสาหกรรมระดับ ปวช.ปวส.ของจังหวัดฉะเชิงเทรา

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของความรู้สึกที่แสดงออกถึงเป้าหมายที่สำคัญในการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การทำงานตามจุดประสงค์

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ต้องประสบอยู่ทุกวันเรียกอย่างหนึ่งว่า สภาพะวะในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานเป็นอย่างมาก

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อความประทับใจร่วมกัน ความรักใคร่ ความชอบพอกัน เป็นมิตรกัน เป็นหนทางที่นำไปสู่มิตรภาพ การใช้ชีวิตร่วมกัน ตลอดจนการทำงานร่วมกัน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิภาพในครั้งนี้ โดยกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปร x

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปร y



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
2. ทำให้ได้ทราบถึงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
3. สามารถนำผลจากการศึกษาโดยการใช้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
4. สามารถนำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราผู้ศึกษาได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางทางการศึกษา และจัดลำดับนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์
4. ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
6. ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์สัทธ์ของแมคเคลีแลนด์ Mc Clelland
7. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
8. ข้อมูลเบื้องต้นวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
9. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ (efficiency) คือการทำงานที่บรรลุผลบ่งบอกถึงคุณภาพของงานและผู้ปฏิบัติงานได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงานไว้ดังนี้

Millet (อ้างถึงใน แสวง รัตนมงคลมาส , 2514 : 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า (efficiency) หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และการได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (humansatisfaction and benefit produced)

Simon (อ้างถึงใน แสวง รัตนมงคลมาส , 2514 : 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกัน คือถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมาเพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพนี้จึงวัดผลได้ด้วย ปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็วัดจากความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = OUTPUT คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = INPUT คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = SATISFACTION คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2535 : 314) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงสุดโดยที่ผลผลิตที่มีมูลค่าคุ้มค่ายกของที่ใช้

วิทยากร เชียงกุล (2540 : 173) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของคณงานในกาปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาใดหนึ่ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรของของหนึ่หน่วยงานเหมาะสมเพียงไร

บุรินโท ชามะรัตน์ (2548 : 16) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ว่าหมายถึงการเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตหรือผลงานที่ทำได้เมื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นการวัดคุณภาพของ Output โดยพิจารณาถึงความรวดเร็วการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดถูกต้องมีคุณภาพได้ขึ้นเปลืองใช้วิธีการบริหารหรือการจัดการที่เหมาะสมโดยบุคลากรหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการทำงาน

อักรินทร์ พวพเสวต (2546 : 5) ได้ให้ความหมายของ คำว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ดังนี้การใช้ความรู้ความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นมามีการสร้างความร่วมมือร่วมใจมีความรับผิดชอบต่องค์คมใช้ในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาและมีความใส่ใจในคุณภาพ

โดยทั่วไปถ้าว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับว่าประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพได้ถ้าหากว่าปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งนั่นก็หมายความว่ากรปฏิบัติงานนั้น ๆ ก็จะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ อาจไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไปเป็นเพราะว่าความหมายของคำว่าประสิทธิภาพนั้นมีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

พีเตอร์สัน และพลาวแมน (อ้างถึงใน คทาวิฑู พรหมายน , 2545 : 9) ได้ให้ความหมายของ คำว่าประสิทธิภาพนั้นในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบหมายถึงการลดต้นทุนการผลิตและความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนให้น้อยที่สุดที่จะคำนึงถึงสถานการณ์และผู้กัพันด้านารเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า

ประสิทธิภาพ ใฝ่ำนนรุกรกิจมืองค์ประกอบประการคี่ต้นทุน(cost)คุณภาพ(quality)ปริมาณ(quantity)และวิธีการ (method)ในการผลิต

มิลเล็ท (อ้างถึงใน สถิต คำลาเล็ญง2544 : 13) ได้ให้ทรรสนะเกี่ยวกับประสิทธิภ(efficiency) หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่วมลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน นั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจใฉการใ้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชฎ (2510 : 5) ได้กล่าวถึงและอธิบายความหมายของคำ ว่าประสิทธิภาพหมายถึง ความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งไม่ได้กล่าวถึง ปัจจัยนำเข้า หรือความพึงพอใจ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2538 : 2) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาในระบบราชการมีความหมายรวมถึง ผลิตภพ และประสิทธิภา โดยประสิทธิภาเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัด ฤประสงคี่ที่ต้องการ พิจารณาคือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ซึ่งได้แก่การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร(process)อันได้แก่การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัษณ์อันได้แก่ เรื่องการทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและ บริการเป็นที่ พพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (อ้างถึงใน ธานินทร์ สุทธิบุญชร, 2543 : 10) ได้เสนอ แนวคิดในการ ปรับปรุงประสิทธิภาการบริหรงานภาครรัฐโดยศึกษาการปรับปรุงระบบราชการของประเทศที่ได้รับการ ยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ดังนี้

1. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง การทำงาน ที่มีประสิทธิผลคือผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (results) เป็นหลักใน การดำเนินงานโดยมุ่งที่ ผลลัษณ์ (outcome) โดยต้องมีการประเมินผล และการ วัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นทางการ

ตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการมีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานเพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคน เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคลากรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

2. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่ องค์กรที่ประสบความสำเร็จ

รจชัย สันติวงษ์ (2526 : 198) ให้นิยามคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ต้องได้เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน, 2545 : 14) ได้มีการกล่าวถึง แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ ที่มีชื่อว่า The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง และกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลเบียนเก็บไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นและมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญว่า

Becker & Neuhauser (อ้างถึงใน คทาวุธ พรหมายน, 2545: 12) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพของ

องค์การนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน และวัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตของ องค์การคือการบรรลุเป้าหมาย แล้วถ้าองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (open system) ยังมี ปัจจัยประกอบอีกคั้งแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ มีความซ้ำซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานของ องค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วคาดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรหรือองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูง (hightask environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ทำให้ประสิทธิภาพมี มากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากจะพิจารณาผลควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนผลการทำงาน ที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ตามลำพัง เบ็คเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ ยังเชื่ออีกว่าการ ที่สามารถจะมองเห็นผลการทำงานขององค์กร ได้ (visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ กันของประสิทธิภาพ ในองค์กรเพราะ องค์กร สามารถจะทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติ ได้ ตามระเบียบของการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงาน จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(Katz & Kahn 1978, : 232-240) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษา องค์กรระบบเปิด (open system) เช่นกันก็ได้ ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเขา ได้ไว้กล่าวว่าประสิทธิภาพ ส่วน ประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล และ ประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้า เปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์การหมายถึงการ บรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ขององค์การในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ความผูกพันมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545 : 15-16) ได้เสนอว่าการ ปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วนดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1 demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้อง กับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรมและตั้งสมประสงค์

1.3 psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่ง ได้แก่ ทักษะ ค่านิยมการรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจ ในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความแรงจูงใจในการทำงานสูง นั้นจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กร (organization support) ซึ่งจะประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความ ถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่าง กัน จากการประเมินของผู้บังคับบัญชา แล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และคะแนนระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

มาโนช สุขฤกษ์และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 18-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
- 1.3 อายุ
- 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.5 สถิติปัญญา
- 1.6 ระดับการศึกษา
- 1.7 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่

- 2.1 ชนิดของงาน
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 สถานภาพทางอาชีพ

- 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
- 2.5 ขนาดของธุรกิจ
- 3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ผู้ร่วมงาน
 - 3.7 ความรับผิดชอบ
 - 3.8 การจัดการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 271-273) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่

1. กิจกรรมในงานและกิจกรรมนอกงาน
2. การรับสถานการณ์
3. ระดับความปรารถนา
4. กลุ่มอ้างอิง
5. เพศ
6. ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
7. การศึกษา
8. ประสบการณ์
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

พรทิพย์ เข็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์ (2545 : 25-26) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานคือ การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ที่ได้ร่วมงานกัน และตัวเองนั้นมีความจำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงาน โดยสามารถที่จะสรุปได้ เป็นแนวปฏิบัติได้คือ

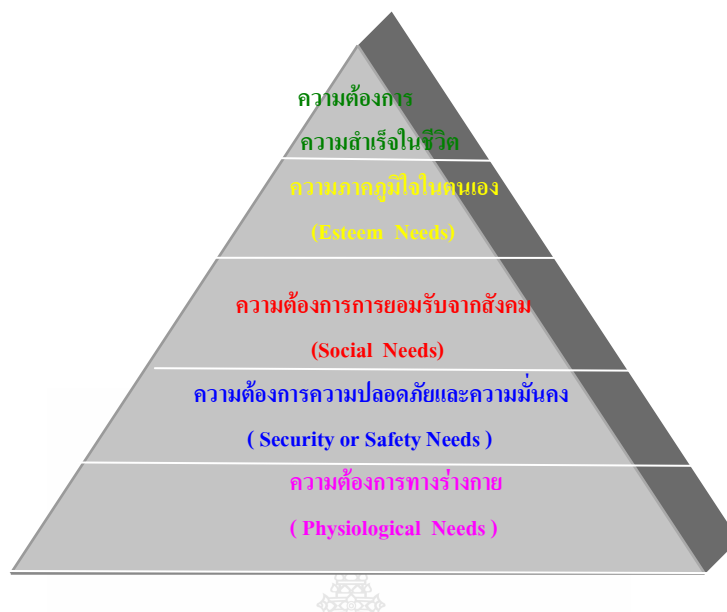
1. การทำตัวให้เป็นคนงาน ที่ดีในการทำงานนั้นจะต้องรู้จัก ถึง หน้าที่และความ รับผิดชอบ บชยันและชวนขวยแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน ต้องมีการปฏิบัติงานโดยมีการยึดถือระเบียบ เคารพ กฎ กติกา มารยาท จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงาน เกิดประสิทธิภาพ
3. การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงานการช่วยกันสร้างบรรยากาศที่สดใส การเอื้ออาทร สามัคคีกัน ในที่ทำงานจะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มขึ้นภายในที่ทำงาน เกิดความสุขและการมีประสิทธิภาพ ในการทำงานการสร้างสัมพันธ์ภาพ และสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับของผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะช่วยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขึ้นใน การทำงาน

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น สมยศ นาวิการ (2544 : 14) กล่าวว่า มี ปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ

1. กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนจุด แข็ง ใน องค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง(structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (skill)
7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ซึ่งมีการกำหนดไว้โดย นักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าว ถึงกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อ ความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้น ต่อไปอีกเรื่อย ๆ



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) ในเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้วมนุษย์ก็จะต้องเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคณะ ความต้องการที่ได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง นั้น เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพ นับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ประสบผลสำเร็จและความต้องการทำทุกอย่าง

เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่ได้คำนึงไปถึงขั้นความต้องการเหมือนกับทฤษฎีของมาสโลว์ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ แต่ความต้องการตามหลักทฤษฎี (ERG) นั้นจะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E) เป็นความต้องการพื้นฐาน ของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวม ไปถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรมมีการทำ สัญญาว่าจ้าง การทำงาน เป็นต้น
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R) คือเป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบไปด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการ ประสบความสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหรือ การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น กว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันจะเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ Mc Clelland

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้จะเน้นถึง การอธิบายการจูงใจของบุคคล หนึ่ง ที่จะกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ในความสำเร็จ โดยมีได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจ เอาไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็น เหมือนแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland เริ่มได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นจากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่ง ที่สำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จาก ผลการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเองมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) คือเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) คือเป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.6 ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนามาจากแนวความคิด เรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (stimulus-

response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R theory) และนำมาประยุกต์ใช้ (Defleur, 1989 : 173) ได้อธิบายว่าบุคคล มีความแตกต่างกันหลายประการ เช่น บุคลิกภาพ ทัศนคติ สติปัญญา ความสนใจ และความแตกต่างนี้ยังขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ทำให้มีพฤติกรรมการสื่อสาร และการเลือกเปิดรับสารที่แตกต่างกัน

หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพจิตวิทยา
2. ความแตกต่างกันดังกล่าวนี้เป็นเพราะบุคคลมีการเรียนรู้
3. บุคคลที่อยู่ต่างสภาพแวดล้อมกันจะได้รับการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
4. การเรียนรู้จากสภาพแวดล้อม ที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีทัศนคติค่านิยมความเชื่อถือ

และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ในการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัย 2 ประการ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับ การยอมรับการสื่อสารของผู้รับสารคือ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 : 60-67)

1. ปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันย่อมจะมองหรือจะยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกันไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การยอมรับข้อมูลในการสื่อสารแตกต่างกัน เช่น ในด้านประชากร (demographics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมหรือด้านจิตวิทยา (psychographics) ได้แก่ แบบแผนการดำเนินชีวิต (life style) หรือด้านการเปิดรับสื่อที่ไม่เหมือนกันก็มีผลทำให้บุคคลมีความชื่นชอบไม่เหมือนกันได้

แนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual differences theory) ได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้นับพื้นฐานความคิดที่ว่าเพศอายุรายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานแตกต่างกันด้วย

2.7 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮร์ซเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮร์ซเบอร์กได้มีการศึกษาโดยวิธีการ สัมภาษณ์ถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชี และ วิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน นั่นคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไปแต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นก็ตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ได้ผล

การศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและ ด้านการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

- 1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ประสบผลสำเร็จ
- 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเมื่อทำสำเร็จ มีคนยอมรับ
- 1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ
- 1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานต่างมีความรู้สึกที่ว่าเขาต้องรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่องานของเขา
- 1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือพนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 1.6 การเจริญเติบโต คือ พนักงาน มีความ ตระหนักว่า เขามีโอกาสที่จะ ได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

- 2.1 นโยบายและการบริหาร คือ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่ว่า ฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
- 2.2 การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารมีความตั้งใจสอนงาน และให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
- 2.4 สภาพการทำงานคือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน
- 2.5 ค่าตอบแทนการทำงานคือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสม
- 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกในด้านดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานมีความรู้สึกที่ว่าชั่วโมงในการทำงานไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
- 2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ จะป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้ว อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจจะรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือหาข้อต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน เป็นต้น

2.8 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

ผู้เริ่มทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ Harry Sullivan (1892-1949) Sullivan เริ่มต้นศึกษาเรื่องจิตวิเคราะห์และพัฒนาต่อเป็น Interpersonal Theory โดยมีแนวคิดที่ต่างจาก Freud ตรงที่ Sullivan เน้นว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคม Sullivan กล่าวว่า มนุษย์เป็นผลผลิตของการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคล และบอกทิศทางของการเจริญเติบโต Sullivan เชื่อว่า ประสบการณ์ชีวิตในวัยต้นมีอิทธิพลมากต่อสุขภาพจิตของบุคคลในวัยหลังของชีวิต ประสบการณ์ที่สำคัญก็คือ ความวิตกกังวล ซึ่งได้รับการเลี้ยงดูในวัยเด็กและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ลักษณะของทฤษฎีเชื่อว่าบุคคลถูกกระตุ้นเพื่อไปสู่เป้าหมาย 2 ประการคือ

1. เป้าหมายเพื่อไปสู่ความพึงพอใจ (satisfactions) ซึ่งเน้นที่ความต้องการ ทางสรีรวิทยา เช่น ความหิวการนอนหลับพักผ่อนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. เป้าหมายเพื่อไปสู่ความมั่นคง (security) คือเป็นความต้องการเพื่อความคงอยู่อย่างมีความสุข ต้องการการยอมรับในสังคมซึ่งเกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลความต้องการทั้ง 2 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กัน ถ้าบุคคลได้รับตอบสนองอย่างเพียงพอทั้ง 2 ด้าน บุคคลก็จะไม่เกิดความวิตกกังวลแนวคิดหลักของ Sullivan (ใน Varcariolis, 1998 : 43) เน้นความวิตกกังวลและระบบตน (Anxiety and the Self-System) โดยกล่าวว่าความวิตกกังวล เป็นความรู้สึกที่เจ็บปวดจากความรู้สึกไม่ได้รับความมั่นคงปลอดภัย และความพึงพอใจทางสรีรวิทยาก่อให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวลซึ่งเกิดและแสดงออกได้ดังนี้

1. ความวิตกกังวลที่เริ่มต้นมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้น โดยมันอาจจะเกิดจากความวิตกกังวลของมารดาถ่ายทอดไปยังบุตร

2. ความวิตกกังวลสามารถอธิบายและสังเกตได้ จากบุคคลที่อยู่ในภาวะวิตกกังวล และยังสามารถ บอกได้ว่าเขารู้สึกอย่างไรและแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างไร

3. แต่ละคนจะพยายามดิ้นรนเพื่อขจัดความวิตกกังวล เช่น ในเด็กจะพยายามเรียนรู้เพื่อหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลที่เกิดจากการลงโทษและแสวงหาความมั่นคง โดยในบางขณะอาจจะยินยอมกระทำตามความปรารถนาของบิดามารดาโดยที่ตัวเองไม่ชอบก็ได้ Sullivan อธิบายว่า บุคคลพยายามลดความวิตกกังวลและเพิ่มความมั่นคงให้กับตนเอง Sullivan พยายามเน้นถึงพฤติกรรมที่สังเกตได้ในขณะที่ Freud เน้นกลไกทางจิต (defense mechanism) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้สึกในจิตไร้สำนึก

สัมพันธภาพ (Relationship) หมายถึง กระบวนการนำสัมพันธภาพที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำความรู้จักกัน ติดต่อกัน สัมพันธ์สร้างความคุ้นเคยสนิทสนมกัน บุคคลที่สัมพันธภาพกันจะได้รับผลกระทบจากกันและกัน (ทัศนบุญทอง, 2544 : 25)

2.9 ข้อมูลเบื้องต้นวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีสถานที่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 12 ถนนมหาจักรพรรดิ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการเปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ.2476 มีเนื้อที่ 14 ไร่ 1 งาน 26 ตารางวา

ข้อมูลหลักสูตร ปีการศึกษา พ.ศ.2551 หลักสูตรที่เปิดสอน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พ.ศ.2546 ประเภท สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พ.ศ.2545 (ปรับปรุงพ.ศ.2546)

ข้อมูลนักศึกษา ในปีการศึกษา พ.ศ. 2554 มีนักศึกษา (ภาคปกติและภาคพิเศษ) ทั้งหมด 3,294 คน ประกอบด้วย นักศึกษาระดับ ปวช. จำนวน 2,355 คน ระดับ ปวส. จำนวน 939 คน

ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา พ.ศ.2554 มีบุคลากรทั้งสิ้น 183 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 5 คน อาจารย์ประจำ 65 คน ลูกจ้างประจำ 11 คน อาจารย์อัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่ 102 คน

ปรัชญาของวิทยาลัยคือ ทักษะดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม นำวิชาการ ประสานชุมชน ดำรงตนอย่างมีความสุข

วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา เป็นศูนย์กลาง แห่งการเรียนรู้ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทางด้าน ช่างอุตสาหกรรมในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยีโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพและคุณธรรมและจริยธรรมตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาในประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมทั้งระดับปวช. ปวส.และปริญญาตรี

ให้กับนักเรียน มีความรู้ด้านการผลิตการบริการ การจัดการ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรมและมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3.2 พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพบุคลากรของวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพ ตามมาตรฐานสากลอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ให้บริการทางวิชาการ และสารสนเทศทางอาชีพ ด้านช่างอุตสาหกรรมแก่ชุมชน และองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน

3.4 ร่วมมือและประสานความสัมพันธ์กับภาคเอกชน และองค์กรท้องถิ่น เพื่อระดมทรัพยากร มาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

ตารางที่ 2.1 หลักสูตรและจำนวนนักศึกษา ปีการศึกษา 2554

หลักสูตรและประเภทวิชา	จำนวนนักศึกษา		
	ระดับ ปวช.	ระดับ ปวส.	รวม
เครื่องกล			
เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง	185	-	185
เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง (ทวิภาคี)	322	-	322
โลหะการ	52	-	52
ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	159	-	159
การก่อสร้าง	1,378	-	1,378
เทคนิคการเชื่อมโลหะ	259	41	259
เครื่องกลไฟฟ้า	-	258	41
ติดตั้งไฟฟ้า	-	23	258
อิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	-	166	23
เทคนิคคอมพิวเตอร์	-	99	166
เทคนิคการก่อสร้าง	-	83	99
ติดตั้งและบำรุงรักษา	-	114	83
ระบบสื่อสารข้อมูลและเครือข่าย	-	70	114
แม่พิมพ์โลหะ (ทวิภาคี)	-	23	70
	-	62	23
รวม	2,355	939	3,294

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากร ปีการศึกษา 2554

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน				
	ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	-		5	-	5
ผู้อำนวยการ	-	-	1	-	1
รองผู้อำนวยการ	-		4	-	4
2. ผู้สอน	-	83	38		121
อาจารย์ประจำ	-	37	27	-	64
ครูส่งเสริมการสอน	-	-	-	-	-
อาจารย์อัตราจ้าง		46	11	-	57
(ที่ทำสัญญาไม่น้อยกว่า 9 เดือน)					
อาจารย์พิเศษ	-	-	-	-	-
3. บุคลากรสายสนับสนุน	23	33	1	-	57
ข้าราชการพลเรือน	-		-	-	
ลูกจ้างประจำ	8	4		-	12
ลูกจ้างชั่วคราว	15	29	1	-	4
รวม					183

ที่มา : ข้อมูลปีการศึกษา 2554 ณ วันที่ 16 กรกฎาคม 2554 (งานบุคลากร)

2.10 ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552

ตามระเบียบนี้ ได้มีการเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงหน้าที่ ภารกิจของสถานศึกษาในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เลขานุการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่าระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

1. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529

2. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2537

3. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยเรื่องของการบริหารวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และวิทยาลัยประมง พ.ศ. 2541

4. ระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารศูนย์ฝึกอบรมวิศกรรมเกษตร 2541

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ระเบียบนี้ใช้บังคับแก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ 5 ในระเบียบนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรประกอบไปด้วยงาน 8 งาน

1. งานบุคลากร

2. งานประชาสัมพันธ์

3. งานบริหารงานทั่วไป

4. งานทะเบียน

5. งานการเงิน

6. งานบัญชี

7. งานพัสดุ

8. งานอาคารสถานที่

งานการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการควบคุมการเบิกจ่ายการรับเงินทั้งในด้านงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตรวจสอบสถานะการเงิน ดูแลรักษาเงินของวิทยาลัย ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น และให้คำปรึกษาแนะนำ กับบุคลากรภายในวิทยาลัยทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารงานการเงิน เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของ การบริหารสถานศึกษา ความหมายของการบริหารงานการเงิน ซึ่งมีคำจำกัดความ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 211-216) ได้มีการกล่าวถึงเรื่องของการบริหารงานการเงินว่า หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อมาใช้จ่ายในการศึกษา การจัดการเกี่ยวกับ การใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่ได้ตั้งไว้โดยมี ขอบข่าย ดังนี้

1. การวางแผนการเงิน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า ที่เกี่ยวกับการใช้จ่าย ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบกระเทือนที่มีต่อการให้ได้มาหรือการจ่ายไป
2. การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยส่วนรวม เช่น ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ
3. การควบคุมการดำเนินงานด้านงานการเงิน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและให้เป็นไปตาม กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ เงิน และทรัพย์สินของสถานศึกษา
4. การจัดการที่เกี่ยวกับการรับและจ่ายเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการ ทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหาร และรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 67) ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่การเงินว่าจะต้องมี คุณสมบัติประกอบกันหลายประการ ดังนี้

1. ซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน
2. มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางการบัญชี ระเบียบการเงินและการพัสดุเป็นอย่างดี
3. มีความรู้ทางการศึกษาบ้างพอสมควร
4. มีความละเอียดรอบคอบ
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. มีอารมณ์มั่นคง
7. มีความรับผิดชอบไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่รับผิดชอบ

ประเภทของเงินที่ใช้ในการดำเนินงานของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มี 2 ประเภท คือ

1. เงินงบประมาณ
2. เงินนอกงบประมาณ

เงินงบประมาณ คือ เงินที่ได้รับจัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1 รายจ่ายงบกลาง (กรมอาชีวศึกษา, 2536 : 3) หมายความว่า รายจ่ายที่ตั้งไว้เพื่อ
จัดสรรให้ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ โดยทั่วไปเบิกจ่าย ได้แก่ เงินเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ
เงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง เงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และเงินปรับวุฒิข้าราชการ

1.2 รายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ (กรมอาชีวศึกษา, 2536 : 4) หมายความว่า
รายจ่ายซึ่งกำหนดไว้สำหรับแต่ละส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ จำแนกออกเป็น 4 หมวด
นั้นคือ

1.2.1 หมวดเงินเดือนและหมุดค่าจ้างประจำ ได้แก่ เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการทุก
ประเภทเป็นรายเดือน โดยมีอัตรากำหนดไว้แน่นอนในบัญชี คือ จ่ายเงินประจำเดือนประจำ รวม
ตลอดถึงเงินที่กระทรวงการคลังกำหนด ให้จ่ายในลักษณะเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ต้องจ่ายควบ
เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าจ้างประจำให้แก่ลูกจ้างประจำของส่วนราชการโดยมี
อัตรากำหนดไว้แน่นอนในบัญชีคือจ่ายค่าจ้างประจำ

1.2.2 หมวดค่าจ้างชั่วคราว อันได้แก่ เงินที่จ่ายเป็นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว
ของส่วนราชการ

1.2.3 หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ได้แก่ เงินที่ ต้องจ่ายตอบแทนให้แก่
ผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ทางราชการเป็น เงินค่าเช่าบ้าน ค่าตอบแทน ที่จำเป็น เงินตอบแทนตำแหน่ง และ
เงินอื่นๆ เป็นต้น

1.2.4 หมวดค่าสาธารณูปโภคได้แก่ รายจ่ายเงินที่ให้ได้มาซึ่งบริการ เช่น ค่า
ไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าโทรศัพท์ ค่าไปรษณีย์ ค่าโทรเลข ค่าชานาติ และค่าซื้อดวงตราไปรษณีย์
ค่าบริการโทรสาร

1.2.5 หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ รายจ่ายเพื่อซื้อ จ้างทำ
หรือแลกเปลี่ยนสิ่งของ ซึ่งตามปกติมีลักษณะคงทนถาวร มีอายุใช้งานยืนนาน เป็นต้น

1.2.6 หมวดเงินอุดหนุน ได้แก่ เงินอุดหนุนทั่วไป เป็นเงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือ
หรือจ่ายเป็นค่าบำรุงแก่องค์กรเอกชน นิติบุคคล หรือกิจการอันเป็นสาธารณะประโยชน์ตามรายการ
ที่กำหนด เป็นต้น

1.2.7 หมวดรายจ่ายอื่น ๆ ได้แก่ รายจ่ายต่าง ๆ ซึ่งไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดหนึ่งหมวดใด เช่น เงินราชการลับ ค่าจ้างออกแบบ ค่าจ้างควบคุมงาน เป็นต้น

เงินนอกงบประมาณเป็นเงินรายได้ที่ทางวิทยาลัยได้รับมานอกเหนือไปจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และสามารถนำไปใช้จ่ายในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามระเบียบการปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการ (กรมอาชีวศึกษา, 2536 : 5 - 6)

เงินบำรุงการศึกษาเป็นเงินที่สถานศึกษาได้รับไว้เพื่อเป็นกรรมสิทธิ์เก็บไว้บำรุงการศึกษานอกจากเงินงบประมาณรายจ่ายแล้วและให้หมายความรวมถึงเงินที่สถานศึกษาได้รับในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตามที่ระบุในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเงินบำรุงการศึกษา พ.ศ. 2534

สรุปได้ว่า การบริหารงานการเงิน คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้เงินมา โดยมีการควบคุมการเบิกจ่าย การรับเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตรวจสอบ และดูแลรักษาเงิน ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ให้การรับเงินและจ่ายเงินมีประสิทธิภาพ

2.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรดี สุทธิศรี (2547 : 16-18) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร การศึกษามุ่งเน้นเพื่อการประเมินระดับประสิทธิภาพการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของกรรมการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานมีประเด็นสำคัญต่าง ๆ สรุปได้ว่าคณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎรส่วนมากเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 - 41 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงานในฐานะกรรมการสภาผู้แทนราษฎรมากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-2 ปี กรรมการสภาผู้แทนราษฎรมีความคิดเห็นต่อการทำงาน ของคณะกรรมการในปัจจุบัน ตามปัจจัยสมรรถนะขององค์การ เป็น 3 ด้าน คือ ภาระงาน เทคโนโลยี และการได้รับการสนับสนุนในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากใน 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ

เจษฎา ภูมิศรีแก้ว (2549 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า การพัฒนางานของฝ่ายบริหารทรัพยากรโดยเทคโนโลยีสารสนเทศตามกระบวนการพัฒนาระบบ โดยการใช้กลยุทธ์การประชุมการระดมความคิด และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ได้ระบบประมวลผลที่มีความ ถูกต้อง รวดเร็ว ได้สารสนเทศ ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนที่พบคือ บุคลากรผู้นำระบบโปรแกรมสำเร็จรูปไปใช้ขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะประสบการณ์ ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้โปรแกรมส่งผลให้การ ใช้คอมพิวเตอร์ยังไม่เต็มขีดความสามารถของ โปรแกรมจึงต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจะทำความเข้าใจถึงขั้นตอนวิธีการใช้

ระบบอย่างถูกต้องและชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะไปสู่การพัฒนาแบบอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พันธิวา จันสีหา (2553 : 14) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี และ 31-40 ปีเป็นจำนวนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 42.8 ในส่วนของสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สมรสแล้ว 57.0 การศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า 47.8 ผลการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของนักการบัญชีของบริษัทในเขตจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มาก และผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของนักบัญชีในเขตจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม ของกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก

อัมรา สาโหมด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง และความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง และ ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

อรรณวดี ตัญญาวิทย์ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลของการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ความ ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นางสาวดาราศ ชูยก (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ทีมตำบลสามสัมพันธ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยะลา จากผลวิจัยพบว่า

1. ทีมตำบลสามสัมพันธ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 40 ปี อาชีพรับราชการ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับชุมชน 8 ปีขึ้นไป

2. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของทีมนำประสานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
3. การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ อยู่ในระดับน้อย
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำประสานสัมพันธ์ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
5. ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของทีมนำประสานสัมพันธ์ ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการและปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมนำประสานสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมนำประสานสัมพันธ์

สุรางค์ อีลา (2547 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะในกรณีตำบลเรียง อำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิก การประสานงานภายในคณะกรรมการ การสนับสนุนด้านวิชาการ และการจัดการ

ควรรคิด ชโลธรังยี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลจังหวัดอุบลราชธานีพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาลภาพรวมนั้น อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คณะกรรมการสุขาภิบาล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม ความเพียงพอด้านทรัพยากรบริหาร ความสามารถของประธานกรรมการการประสานงานของคณะกรรมการและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

สุทธิชัย จรูญเนตร (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอ ตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานีพบว่า

1. คณะกรรมการบริหาร อบต .โดยภาพรวม มีประสิทธิภาพในการวางแผน พัฒนาอยู่ในระดับสูงมาก
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาตำบล ของคณะกรรมการ บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการอบรม ประสบการณ์ด้านการเมือง การประสานงานภายในคณะกรรมการบริหาร อบต . การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการวางแผน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาตำบล ของคณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคือ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกราช มณีกรรณ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล:ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหารพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมี ประสิทธิภาพสูงที่สุดในด้านการประเมินผลรองลงมาคือด้านการวางแผนและน้อยที่สุดคือด้านการตัดสินใจ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง และ ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานวิจัยต่างประเทศ

Webster (1980 : 1443-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาหลักการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเคนตักกี ประเทศสหรัฐอเมริกา ด้านการเงินและพัสดุ ผลการวิจัยพบว่า งานการเงินและพัสดุ มีส่วนสนับสนุนและเอื้อต่องานด้านธุรการ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีในโรงเรียนและชุมชนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเป็นผู้จัดการในการซื้อการดูแล การแจกจ่ายพัสดุ โดยประสิทธิภาพ ของงานขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่

Frederick (1987 : 3261-A) ได้วิจัยเรื่อง สถาบันการศึกษา กับบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายด้านการเงินและการจัดการ โรงเรียนขนาดเล็กในรัฐโคโลราโดสหรัฐอเมริกาผลการวิจัยพบว่า บทบาททางด้านการเงินที่นำมาจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์และจัดซื้อการเรียนการสอน ในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องต่อบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านการเงินและการจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

Freitas (อ้างอิงใน ทูเรียน รัตนภิรมย์, 2541 : 42) ได้ทำการศึกษาเพื่อประเมินผลของการลดอัตราค่าจ้าง และการลดแหล่งทรัพยากรทางการเงิน ของโปรแกรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมที่ปรึกษา

ในระดับโรงเรียนรัฐบาลในแมสซาชูเซตส์ โดยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาผลของการลดอัตราค่าจ้างและแหล่งทรัพยากรทางการเงินของโปรแกรมการเรียนรู้ และการฝึกอบรมที่ปรึกษาในโรงเรียนรัฐบาลของรัฐแมสซาชูเซตส์ ผลของการวิจัยพบว่า ผลกระทบจากการลดแหล่งทรัพยากรทางการเงินที่มีต่อคุณภาพของการศึกษามีดังนี้คือการลดอัตราค่าจ้างลงและการเงินที่มีผลต่อมาตรฐานของกระบวนการควบคุมระบบในโรงเรียน และยังมีผลด้านลบต่อ คุณภาพของการเรียนรู้ในหลาย ๆ โปรแกรมของโรงเรียนในรัฐแมสซาชูเซตส์

Black (อ้างอิงใน ทูเรียน รัตนภิรมย์ , 2541 : 43-44) ทำการศึกษาถึงการจัดการงานการเงินในวิทยาลัยชุมชนของรัฐอริโซนา โดยมีจุดประสงค์ที่จะศึกษาถึงผลกระทบของการลดค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ของวิทยาลัยชุมชนในรัฐอริโซนา โดยมีเป้าหมายเพื่อประเมินระบบการจัดการงานการเงิน คณะผู้บริหารรวมทั้งรายได้และค่าใช้จ่ายผลของการวิจัย พบว่า

1. มีปัญหาในการควบคุมค่าใช้จ่าย คือ การเพิ่มระดับของผู้บริหาร การมีค่าใช้จ่ายเพิ่มสูงขึ้น และการมีผู้สมัครเข้าเรียนน้อย
2. มีปัญหาเกี่ยวกับรายได้ คือ เงินช่วยเหลือจากรัฐน้อยลง งบประมาณมีน้อย และการพัฒนารายได้

Sandler (อ้างอิงใน สำราญ คำภีจันทร์, 2546 : 55) ได้มีการวิจัยเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังในอุดมการณ์ของศึกษานิเทศก์ รัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่เป็นจริง กับบทบาทที่คาดหวังในอุดมการณ์ของกระทรวงศึกษานิเทศก์เรื่องการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งการบริหารงานการเงินและพัสดุ พบว่า บทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังในอุดมการณ์ของกระทรวงศึกษานิเทศก์นั้น ในสถาบันศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทที่มากกว่าในสถาบันการศึกษาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งการบริหารการพัสดุจะมีความคล่องตัว มากน้อยขึ้นอยู่กับ การดูแลรักษาและจำนวนงบประมาณในการจัดซื้อหรือการจัดหา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ บุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ยกเว้นบุคลากรในงานการเงิน จำนวน 183 มีรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยวิธีการของยามานะ (Taro Yamane, 1970:886) ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 และขนาดความคลาดเคลื่อน +/- 5% และสัมประสิทธิ์ความผันแปรเท่ากับ 0.05 โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการของยามานะ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย

n	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	คือ	จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
e	คือ	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดเท่ากับ 0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{183}{1 + (183)(0.05)^2}$$
$$= 125.55$$
$$\approx 126$$

ดังนั้นต้องทำการเก็บข้อมูลจำนวน 126 คน โดยในการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะประกอบไปด้วยตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน โดยแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายปิดแบบมีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|-----------------|
| 5 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับมากที่สุด |
| 4 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับมาก |
| 3 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับปานกลาง |
| 2 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับน้อย |
| 1 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเทรา จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการบริการ ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านความถูกต้อง โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

- | | | |
|---|-------------|-----------------|
| 5 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับมากที่สุด |
| 4 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับมาก |
| 3 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับปานกลาง |
| 2 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับน้อย |
| 1 | ถ้าเลือกตอบ | ระดับน้อยที่สุด |

เกณฑ์การวัดระดับตัวแปร

เกณฑ์การวัดระดับการดำเนินงาน และระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานบริการสนับสนุน
เทคนิคะเชิงเทรา จังหวัดะเชิงเทรา พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดความกว้างของช่วงของระดับต่าง ๆ
(บุญชม ศรีสะอาด ๒๕๓๕ : ๑๐๐) ดังนี้

มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของช่วง (I)} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ \text{ความกว้างของช่วง (I)} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

เกณฑ์การวัดระดับการดำเนินงาน พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนรวมของทุกข้อ
โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีระดับการดำเนินงานในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง มีระดับการดำเนินงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง มีระดับการดำเนินงานในระดับสูง

เกณฑ์การวัดระดับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคะเชิงเทรา
จังหวัดะเชิงเทรา พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากคะแนนรวมของทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในระดับสูง

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. มีการศึกษาถึงหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของงาน
การเงินและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน

2. ร่างแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการควบคุมงานคั่นคว่ำอิสระ เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content
Validity) และการใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม โดยมีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงแก้ไข (ถ้ามี) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จำนวน 30 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อ	α	คือ	ค่าความเที่ยง
	n	คือ	จำนวนข้อ
	S_i^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัส และคำนวณหาค่า Alpha ด้วยคำสั่งในคอมพิวเตอร์ หากมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามที่มีความเชื่อถือได้ และหากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราตอบข้อคำถามในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. ทำการลงรหัสแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน
การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยในการดำเนินงานด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์หาระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

1. วิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคยะเชิงเทรา โดยใช้การทดสอบที (t - test) สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2. วิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคยะเชิงเทรา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบที่มีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least - Significant Different) และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยอาศัยความถี่ การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และความเชื่อมโยงของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

มีการนำเสนอข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการดำเนินงาน กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

4.2 ผลการวิเคราะห์

ผู้ศึกษาทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ความถี่ ร้อยละ และนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	67	53.2
หญิง	59	46.8
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 67 คน (ร้อยละ 53.2) เป็นชาย และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหญิงมีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 46.8)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	7	5.6
20 - 30 ปี	42	33.3
31 - 40 ปี	36	28.6
41 - 50 ปี	21	16.7
51 ปีขึ้นไป	20	15.9
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 33.3) จะมีอายุ 20 - 30 ปี รองลงมา มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 28.6) มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 21 คน (ร้อยละ 16.7) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน (ร้อยละ 15.9) และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 5.6)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	1	0.8
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	2	1.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	11	8.7
อนุปริญญา หรือ ปวส.	6	4.8
ปริญญาตรี	86	68.3
สูงกว่าปริญญาตรี	20	15.9
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 86 คน (ร้อยละ 68.3) จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี รองลงมา คือจบการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 15.9) จบการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช. จำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.4) จบการศึกษาสูงสุดระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 6 คน (ร้อยละ 4.8) จบการศึกษา

สูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.6) และจบการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.8)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	4	3.2
ครู	71	56.3
เจ้าหน้าที่ธุรการ	38	30.2
คนงาน	13	10.3
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 71 คน (ร้อยละ 56.3) มีตำแหน่งงานเป็นครู รองลงมา มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 38 คน (ร้อยละ 30.2) มีตำแหน่งเป็นคนงาน จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.3) และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 4 คน (ร้อยละ 3.2)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3 ปี	15	11.9
3 - 5 ปี	34	27.0
6 - 8 ปี	23	18.3
9 - 10 ปี	14	11.1
มากกว่า 10 ปี	40	31.7
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 31.7) มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 3 - 5 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 27.0) มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 8 ปี จำนวน 23 คน (ร้อยละ 18.3) มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 11.9) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 9 - 10 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 11.1)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	15.9
10,000 - 20,000 บาท	53	42.1
20,001 - 30,000 บาท	26	20.6
30,001 - 40,000 บาท	11	8.7
40,001 บาทขึ้นไป	16	12.7
รวม	126	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 53 คน (ร้อยละ 42.1) มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท รองลงมา มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 26 คน (ร้อยละ 20.6) มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 20 คน (ร้อยละ 15.9) มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน (ร้อยละ 12.7) และมีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.7)

ผลของการศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาทำการศึกษา ถึง ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านความถูกต้องตามระเบียบ โดยมีการวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลของการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.7 สรุประดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ประสิทธิภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิภาพ
ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	4.07	0.38	สูง
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.99	0.42	สูง
ด้านความถูกต้องตามระเบียบ	4.05	0.40	สูง
โดยรวม	4.03	0.34	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 รองลงมาเป็นด้านความถูกต้องตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคะเชิงเทรา ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ความพึงพอใจ	ระดับ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความรวดเร็วในการให้บริการ	14 (11.1%)	84 (66.7%)	28 (22.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3.89	0.57	สูง
ให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิว	23 (18.3%)	94 (74.6%)	9 (7.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.11	0.49	สูง
ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน	27 (21.4%)	88 (69.8%)	11 (8.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.13	0.54	สูง
มีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ	40 (31.7%)	72 (57.1%)	13 (10.3%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	4.20	0.65	สูง
มีอุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	40 (31.7%)	72 (57.1%)	13 (10.3%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)	4.13	0.67	สูง
บุคลากรที่ให้บริการมีความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจบริการ	23 (18.3%)	87 (69.0%)	16 (12.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.06	0.56	สูง
มีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	13 (10.3%)	93 (73.8%)	20 (15.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3.94	0.51	สูง
โดยรวม	-	-	-	-	-	4.07	0.38	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคะเชิงเทรา ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 โดยเมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย มีผลการศึกษาดังนี้

ประเด็นความรวดเร็วในการให้บริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 84 คน (ร้อยละ 66.7) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 28 คน (ร้อยละ 22.2) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน (ร้อยละ 11.1) โดยรวมประเด็นความรวดเร็วในการให้บริการมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

ประเด็นให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 94 คน (ร้อยละ 74.6) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน (ร้อยละ 18.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.1) โดยรวมประเด็นให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิวมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ประเด็นให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 88 คน (ร้อยละ 69.8) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน (ร้อยละ 21.4) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.7) โดยรวมประเด็นให้บริการอย่างเท่าเทียมกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

ประเด็นมีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 72 คน (ร้อยละ 57.1) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 31.7) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.3) และเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับน้อย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.8) โดยรวมประเด็นมีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65

ประเด็นมีอุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 72 คน (ร้อยละ 57.1) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 40 คน (ร้อยละ 31.7) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.3) โดยรวมประเด็นมีอุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67

ประเด็นบุคลากรที่ให้บริการมีความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ พบว่า ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 87 คน (ร้อยละ 69.0) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน (ร้อยละ 18.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

กลาง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 12.7) โดยรวมประเด็นบุคลากรที่ให้บริการมีความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56

ประเด็นมีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 93 คน (ร้อยละ 73.8) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่า มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 15.9) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.3) โดยรวมประเด็นมีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านการบรรลุเป้าหมาย

การบรรลุเป้าหมาย	ระดับ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับประสิทธิภาพ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน	18 (14.3%)	91 (72.2%)	17 (13.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.01	0.53	สูง
ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	17 (13.5%)	89 (70.6%)	18 (14.3%)	2 (1.6%)	0 (0.0%)	3.96	0.59	สูง
ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย	15 (11.9%)	91 (72.2%)	18 (14.3%)	2 (1.6%)	0 (0.0%)	3.94	0.57	สูง
ผลการปฏิบัติงานทำให้การใช้จ่ายเงินมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	13 (10.3%)	92 (73.0%)	18 (14.3%)	3 (2.4%)	0 (0.0%)	3.91	0.58	สูง
โดยรวม	-	-	-	-	-	3.99	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 โดยเมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย มีผลการศึกษาดังนี้

ประเด็นผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 72.2) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่า มีประสิทธิภาพในระดับมาก

ที่สุด จำนวน 18 คน (ร้อยละ 14.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 13.5) โดยรวมประเด็นผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53

ประเด็นผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 89 คน (ร้อยละ 70.6) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 14.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 17 คน (ร้อยละ 13.5) และเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับน้อย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.6) โดยรวมประเด็นผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59

ประเด็นผลการปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 91 คน (ร้อยละ 72.2) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 14.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 15 คน (ร้อยละ 11.9) และเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับน้อย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.6) โดยรวมประเด็นผลการปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

ประเด็นผลการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้กำลังคน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 92 คน (ร้อยละ 73.0) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 14.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน (ร้อยละ 10.3) และเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับน้อย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.4) โดยรวมประเด็นผลการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้กำลังคนมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58

ประเด็นมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 95 คน (ร้อยละ 75.4) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน (ร้อยละ 17.5) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.1) โดยรวมประเด็นมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราด้านความถูกต้อง ตามระเบียบ

ความถูกต้องตาม ระเบียบ	ระดับ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ประสิทธิ ภาพ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่มีความแม่นยำ ในเรื่องระเบียบต่าง ๆ	15 (11.9%)	89 (70.6%)	22 (17.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3.94	0.54	สูง
บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ ปฏิบัติตาม ระเบียบอย่างเคร่งครัด	20 (15.9%)	94 (74.6%)	12 (9.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.06	0.50	สูง
บุคลากรที่ปฏิบัติ หน้าที่ ปฏิบัติตาม ระเบียบอย่างเสมอ ภาคกัน	23 (18.3%)	93 (73.8%)	10 (7.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.10	0.50	สูง
มีเรื่องร้องเรียนลด น้อยลง	25 (19.8%)	87 (69.0%)	14 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4.09	0.55	สูง
โดยรวม	-	-	-	-	-	4.05	0.40	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านความถูกต้องตามระเบียบอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 โดยเมื่อพิจารณารายประเด็นย่อย มีผลการศึกษาดังนี้

ประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความแม่นยำในเรื่องระเบียบต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 89 คน (ร้อยละ 70.6) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 17.5) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 15 คน (ร้อยละ 11.9) โดยรวมประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความแม่นยำในเรื่องระเบียบต่าง ๆ มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54

ประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 94 คน (ร้อยละ 74.6) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 20 คน (ร้อยละ 15.9) จะเห็นได้ว่ามีประสิทธิภาพในระดับ

ปานกลาง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 9.5) โดยรวมประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

ประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 93 คน (ร้อยละ 73.8) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน (ร้อยละ 18.3) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 7.9) โดยรวมประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50

ประเด็นมีเรื่องร้องเรียนน้อยลง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จำนวน 87 คน (ร้อยละ 69.0) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมาก รองลงมาเห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน (ร้อยละ 19.8) เห็นว่ามีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 11.1) โดยรวมประเด็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55

ผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคจะเข้ชงเทร่าผู้ศีกษาได้ศีกษาควมแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคจะเข้ชงเทร่า โดยทำการตั้งสมมติฐาน และมีผลของการศีกษา ดังนี้

ศีกษาควมแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามบุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกันด้วยการทดสอบที มีตัวแปรเพศเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม 2 กลุ่ม ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H: เพศที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการศีกษาควมแตกต่างของของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าสถิติที	ค่า P-Value
ชาย	67	4.02	0.37	-0.41	0.69
หญิง	59	4.05	0.31		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสถิติที่เท่ากับ - 0.41 และค่า P-Value เท่ากับ 0.69 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามบุคลากร ที่มีอายุแตกต่างกัน ด้วยการ วิเคราะห์ความแปรปรวน มีตัวแปรอายุเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H : อายุที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามอายุ

ความผันแปร	Sum of Square	องศาอิสระ	Mean Square	ค่าสถิติ F	ค่า P-Value
ระหว่างกลุ่ม	0.18	4	0.05	0.38	0.82
ภายในกลุ่ม	14.31	121	0.12		
รวม	14.49	125			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 0.38 และค่า P-Value เท่ากับ 0.82 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก (H) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ด้วยการ วิเคราะห์ความแปรปรวนมี ตัวแปรระดับการศึกษาสูงสุดเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H : ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผันแปร	Sum of Square	องศาอิสระ	Mean Square	ค่าสถิติ F	ค่า P-Value
ระหว่างกลุ่ม	0.61	5	0.12	1.04	0.39
ภายในกลุ่ม	13.88	120	0.12		
รวม	14.49	125			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 1.04 และค่า P-Value เท่ากับ 0.39 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานหลัก (H) นั่นคือ ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันจะมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินจำแนกตามบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีตัวแปรตำแหน่งงานเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H : ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผันแปร	Sum of Square	องศาอิสระ	Mean Square	ค่าสถิติ F	ค่า P-Value
ระหว่างกลุ่ม	0.95	3	0.32	2.84	0.04*
ภายในกลุ่ม	13.55	122	0.11		
รวม	14.49	125			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 2.84 และค่า P-Value เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) นั่นคือ ตำแหน่งงานที่ ต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินแตกต่างกัน

ทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนเพื่อพิจารณาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษามีดังนี้

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการ

ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร	ครู	เจ้าหน้าที่ธุรการ	คนงาน
ผู้บริหาร	-	-0.24 (0.16)	-0.35* (0.04)	-0.43* (0.02)
ครู	-	-	-0.11 (0.09)	-0.19 (0.06)
เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-0.08 (0.46)
คนงาน	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินมีความแตกต่างกัน 2 คู่ได้แก่คู่แรกระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ธุรการโดยความแตกต่างของคะแนนในกลุ่มผู้บริหารน้อยกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยเฉลี่ย 0.35 คะแนน และคู่ที่ 2 ระหว่างผู้บริหารกับคนงานโดยความแตกต่างของคะแนนในกลุ่มผู้บริหารน้อยกว่ากลุ่มคนงาน โดยเฉลี่ย 0.43 คะแนน

ศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H : ประสบการณ์ในการทำงานที่ แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผันแปร	Sum of Square	องศาอิสระ	Mean Square	ค่าสถิติ F	ค่า P-Value
ระหว่างกลุ่ม	0.39	4	0.10	0.84	0.51
ภายในกลุ่ม	14.10	121	0.12		
รวม	14.49	125			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าสถิติเอฟเท่ากับ 0.84 และค่า P-Value เท่ากับ 0.51 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานหลัก (H) นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินจำแนกตามบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีตัวแปรรายได้ต่อเดือนเป็นตัวแปรแบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม ตั้งสมมติฐานสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

H : รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย ของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาความแตกต่างของของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผันแปร	Sum of Square	องศาอิสระ	Mean Square	ค่าสถิติ F	ค่า P-Value
ระหว่างกลุ่ม	0.60	4	0.15	1.30	0.27
ภายในกลุ่ม	13.89	121	0.12		
รวม	14.49	125			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าค่าสถิติเอฟเท่ากับ 1.30 และค่า P-Value เท่ากับ 0.27 ซึ่งมีมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ขอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ รายได้ต่อเดือนที่ แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการดำเนินงาน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเทราผู้ศึกษาทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การบรรลุเป้าหมาย และความถูกต้อง โดยวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) ดังนี้

ศึกษาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน จำแนกตามปัจจัยด้านการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ดังนี้

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H : ปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.18 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	ค่าสถิติเพียร์สัน	ค่า P-Value
การดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	*	
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	0.521	0.000*
การดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	*	
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมาย	0.457	0.000*
การดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน	*	
ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้อง	0.494	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.521 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.457 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้อง มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.457 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	ค่าสถิติเพียร์สัน	ค่า P-Value
การดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน / ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการ	0.541	0.000*
การดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน / ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุ เป้าหมาย	0.343	0.000*
การดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน / ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้อง	0.438	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่าการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีค่าสถิติเพียร์สัน เท่ากับ 0.541 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.343 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้อง มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.438 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H : ปัจจัยการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษาแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.20 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์	ค่าสถิติเพียร์สัน	ค่า P-Value
การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	0.567	0.000*
การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมาย	0.507	0.000*
การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน / ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้อง	0.550	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การดำเนินงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.567 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.507 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบรรลุเป้าหมายมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดำเนินงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้อง มีค่าสถิติเพียร์สันเท่ากับ 0.550 และมีค่า P - Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H) หมายความว่า ปัจจัยการดำเนินงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความถูกต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษาทำการศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา โดยใช้คำถามปลายเปิดและรวบรวมแนวทางที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมาและมีเนื้อหาคล้ายคลึงกันเข้าไว้เป็นประเด็นเดียวกัน ผลการศึกษามีดังนี้

1. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. ควรมีการศึกษาระบบการงานเงินใหม่ ๆ และนำมาใช้ในวิทยาลัย
3. ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยการดำเนินงานของงานการเงิน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้ศึกษานำมาสรุป และอภิปรายผลการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20 - 30 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษา ชั้นสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นครู มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนมากมีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท

5.1.2 สรุปผลการ ศึกษาถึงระดับประสิทธิ ภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมี ประสิทธิภาพสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาเป็นด้านความถูกต้องตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ย 4.05 และ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.99

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 ความรวดเร็วในการให้บริการมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.89 ให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิวมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.11 ให้บริการอย่างเท่าเทียมกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.13 มีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 มีอุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.13 บุคลากรที่ให้บริการมีความสุขภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 มีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99 ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานมีประสิทธิภาพใน

ระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.01 ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.96 ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้กำลังคนมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.91 มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.10

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านความถูกต้องตามระเบียบอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.05 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความแม่นยำในเรื่องระเบียบต่าง ๆ มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.94 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.10 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.09

5.1.3 สรุปผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรามีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ระดับปัจจัยการดำเนินการด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราแตกต่างกัน

5.1.4 สรุปผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการดำเนินงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

ปัจจัยด้านการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินทั้งด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การบรรลุเป้าหมาย และความถูกต้อง

5.1.5 สรุปผลการศึกษาศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ได้แก่ 1) ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ 2) ควรมีการศึกษาระบบการงานเงินใหม่ ๆ และนำมาใช้ในวิทยาลัย และ 3) ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยการดำเนินงานของงานการเงิน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการที่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีประสิทธิภาพสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความถูกต้องตามระเบียบ และด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการนั้น ประเด็นย่อยความรวดเร็วในการให้บริการ การให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิว ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน มีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ มีอุปกรณ์วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอ บุคลากรที่ให้บริการมีความสุข ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ และมีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีการให้บริการทางการเงินที่รวดเร็ว มีการจัดลำดับคิวและดำเนินการให้บริการตามคิวโดยไม่มีการลัดคิว บุคลากรของงานการเงิน ให้บริการแก่ผู้ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเต็มใจให้บริการ รวมทั้งให้บริการด้วยความเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจ สำหรับเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการทางวิทยาลัยก็จัดสรรไว้ให้ได้อย่างเพียงพอ และมีการประเมินผลของการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีประสิทธิภาพในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ ซึ่งมีเล็ทกล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service) ผลการศึกษายังสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ซึ่งกล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG ประเด็นหนึ่งก็คือ ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น

สำหรับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้านการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยประเด็นย่อย ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ผลการปฏิบัติงานทำให้ลด

ค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้กำลังคน และมีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพ ล้วนมีประสิทธิภาพ ในระดับสูง ทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีการกำหนดกฎ ระเบียบและมาตรฐานของการดำเนินงาน การเงินภายในวิทยาลัยอย่างชัดเจน ทำให้ความเสียหายจากการดำเนินงานการเงินของวิทยาลัยมีน้อย ลดการสูญเสียของวิทยาลัย ทั้งในแง่ของค่าใช้จ่ายและกำลังคน รวมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินงานของงานการเงินอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้การดำเนินงานของงานการเงินในวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีประสิทธิภาพในระดับสูง ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีของเบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ ซึ่งกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุที่เป็นปัจจัยนำเข้าและ ผลผลิตขององค์กรคือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะ ที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซ้ำซ้อนต่ำ มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วน ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ด้าน ความถูกต้องตามระเบียบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับสูง มีประเด็นย่อย บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความแม่นยำในเรื่องระเบียบต่าง ๆ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกันมีประสิทธิภาพในระดับสูง ทุกประเด็น แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราดำเนินงานการเงิน โดยอยู่ภายใต้ กฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่รู้และแม่นยำในระเบียบต่าง ๆ เป็นอย่างดี รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบอย่างเคร่งครัดและเสมอภาคกัน ทำให้ผู้รับบริการทุกคนปฏิบัติตามระเบียบด้วยเช่นกัน อันทำให้เกิดความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ผลการศึกษา สอดคล้องกับหลักการของพรทิวชัย เชนจะบก และกมลรัฐ อิน ทรทัศน์ ซึ่งกล่าวว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้คือ การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี ในการทำงานนั้น เราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน และขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็น ที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การ ปฏิบัติงาน โดยยึดถือระเบียบเคารพคณาจารย์จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มี ประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่อง และมีการกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการมีดังนี้ 1) ทำความเข้าใจ

และกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบีย่นไว้เป็นหลักฐาน 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8) งานเสร็จทันเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้ 12) ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

จากผลการศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพมีความแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ระดับปัจจัยการดำเนินการด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการดำเนินการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ กัน ในวิทยาลัย มีผลต่อการดำเนินงานของงานการเงิน ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่ในบางตำแหน่งงานของวิทยาลัย มีความเกี่ยวข้องกับการงานเงินเป็นประจำ ทำให้ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ก่อนข้างดี รวมทั้งมีการจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ในขณะที่บุคลากรบางตำแหน่ง อาจ จะมีความจำเป็นต้องติดต่องานการเงินบ่อยครั้ง จึงมีมุมมองที่แตกต่างกัน ผลการศึกษา สอดคล้องกับ มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัย ที่ได้รับจากการ ซึ่งประกอบด้วย ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดขององค์กร นอกจากนั้นแล้วประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินยังมีความแตกต่างกันตามแรงจูงใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราต้องการให้งานการเงินมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะต้องเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่บุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี การให้รางวัลพิเศษแก่บุคลากรที่มีความทุ่มเท เสียสละ การเลื่อนตำแหน่งและให้สวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการกระตุ้นให้มี การทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาสอดคล้องกับหลักการของ David I. McClelland ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไว้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำ เร็จจากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญใน

การวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว 2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และ 3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าหากปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของงานการเงินดีขึ้นด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวหมายถึงความรวมถึงทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและวัฒนธรรมองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีความตึงเครียดน้อย สภาวะจิตใจดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อม มีความเต็มใจในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำนองเดียวกันการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความสุข ไม่มีปัญหาจุกจิก ทำให้การดำเนินงานราบรื่น มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง จำเป็นต้องใช้แนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติ ได้คือ 1) การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี ในการทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ขยัน และขวนขวายแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน การปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบ เคารพกติกา มารยาทจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ 3) การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การช่วยกันสร้างบรรยากาศที่สดใส เอื้ออาทร สามัคคีในที่ทำงาน จะช่วยทำให้เกิดรอยยิ้มในที่ทำงาน ทำให้เกิดความสุขและประสิทธิภาพในการทำงาน 4) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับหลักการของ สมยศ นาวิกานต์ ซึ่งกล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ 1) กลยุทธ์ (strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณา

จุดอ่อน จุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก 2) โครงสร้าง (structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยในการ ปฏิบัติงาน 3) ระบบ (systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย 4) แบบ (styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 5) บุคลากร (staff) ผู้ร่วมองค์กร 6) ความสามารถ (skill) 7) ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน

วิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเทราแตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค จะเชิงเทรา ปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบของระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และเสมอภาคกัน ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้รับบริการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิค จะเชิงเทรา ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อรรถวุฒิ ตัญนะนาวิทย์ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ผลการศึกษาบางส่วนไม่สอดคล้องกับการศึกษา ของดาเรศ ชูยก ซึ่งทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพัน : ศึกษา เฉพาะกรณีจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพัน ได้แก่ อาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การประสานงานภายในทีม การได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทีมตำบลสามพัน ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของทีมตำบลสามพัน

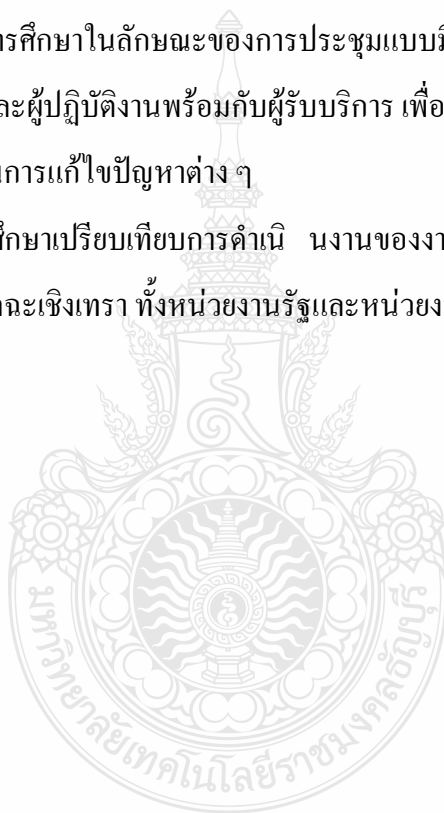
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานการเงินอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งในด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การบรรลุเป้าหมาย และความถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวและมีการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. ควรมีการศึกษาระบบการเงินใหม่ ๆ และนำมาใช้ในวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานของงานการเงินมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยการดำเนินงานของงานการเงิน เพื่อเป็นการลดภาระของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มความรวดเร็ว และความถูกต้องในการปฏิบัติงานมากขึ้น
4. ผู้บริหารควรให้ความสนใจดูแลแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยการนำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งอาจจะดำเนินการศึกษาในลักษณะของการประชุมแบบมีส่วนร่วม (Focus group) ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงานพร้อมกับผู้รับบริการ เพื่อศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานของงานการเงินในหน่วยงานที่มีความคล้ายคลึงกับวิทยาลัยเทคนิคจะเชิงเตตรา ทั้งหน่วยงานรัฐและหน่วยงานของเอกชน



บรรณานุกรม

- กรมอาชีวศึกษา. 2536. **หลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณเพื่อปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2536 เป็นต้นไป.** กรุงเทพมหานคร : กรมอาชีวศึกษา.
- กิติมา ปรีดีดิลก. 2526. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- คทาฐ พรหมมายน. 2545. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จินดาศักดิ์ วัฒนสินธุ์. 2530. **การบริหารและการพัฒนาองค์การ.** เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ. นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2526. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2535. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพฯ มหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์. 2529. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์บริการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2535. **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุรินโท ชามะรัตน์. 2548. **ประสิทธิภาพการนำนโยบายจัดระเบียบสังคมไปปฏิบัติงานในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด.** การศึกษาปัญหาพิเศษ รม. มหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์. 2546. **ศิลปะการดำเนินชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รพงษ์ ไชยชนะเสถียร. 2533. **การสื่อสารกับสังคม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชะฎ. 2510. **การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรียุติธรรม.
- วิจิตร ศรีสะอาด. 2539. **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .
- วิทยากร เชียงกูล. 2540. **พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- ศิริประภา สุขเกษม. 2548. **การบัญชีการเงิน.** กรุงเทพฯ : ว่างอักษร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สถิต คำลาเถียง. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะ กรณีกองการบินทหารเรือ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2519. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สวัสดิการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2542. **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพัสดุ พ.ศ. 2535**. กรุงเทพมหานคร : เจ.เอ็น.ที.
- สมยศ นาวีการ. 2544. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- แสวง รัตนมงคลมาศ. 2514. **เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการกำหนดปัญหา และสมมติฐานในการวิจัย**. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรดี สุทธิศรี. 2547. **ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร**. การค้นคว้าอิสระ รม.ม. สารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโต. 2525. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Cronbach, L.J. 1990. **Essentials of psychological testing**. 5th ed. New York : Harper & Row.pp.
- Defleur, M.1989. **Theories of mass communication**. 5th ed. New York : Longma.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. 1978. **The social psychology of organization**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.
- Mayo, Elton. 1954. **The Human Problems of an Industrial. Civilization**, Boston: Harvard University.
- Yamane, Taro.1970. **Statistical an Introductory Analysis**. 2nd ed. Takyō : John We atherthill,inc.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน

วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

แบบสอบถาม การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานการเงิน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

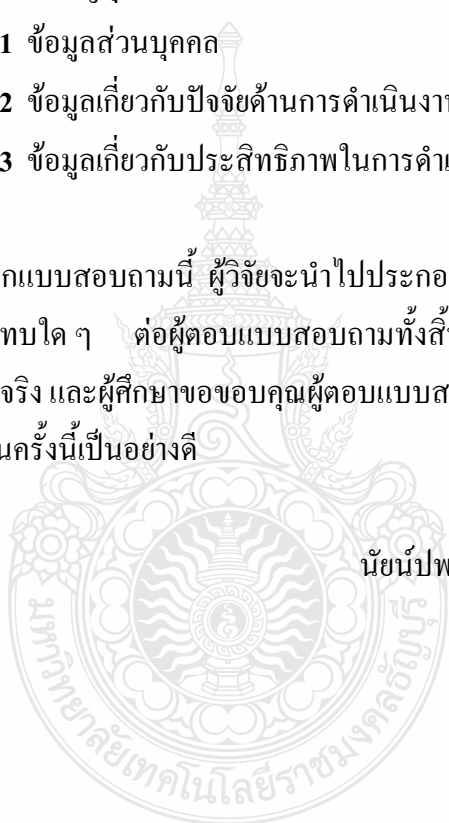
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปประกอบการศึกษาและนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ดังนั้น ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นัยน์พร ยุทธนาวา



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนด ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือ ข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20 - 30 ปี
 3. 31 - 40 ปี 4. 41 - 50 ปี
 5. 51 ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด 1. ประถมศึกษา
 2. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช.
 4. อนุปริญญา หรือ ปวส.
 5. ปริญญาตรี
 6. สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน 1. ผู้บริหาร
 2. ครู
 3. เจ้าหน้าที่ธุรการ
 4. คนงาน
5. ประสบการณ์ในการทำงาน 1. ต่ำกว่า 3 ปี 2. 3 - 5 ปี
 3. 6 - 8 ปี 4. 9 - 10 ปี
 5. มากกว่า 10 ปี
6. รายได้ต่อเดือน 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท / เดือน 2. 10,000 - 20,000 บาท / เดือน
 3. 20,001 - 30,000 บาท / เดือน 4. 30,001 - 40,000 บาท / เดือน
 5. 40,001 บาท / เดือนขึ้นไป

ส่วนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนด ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือ ข้อเท็จจริงมากที่สุด

การดำเนินการ	ระดับการดำเนินการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน					
1. งานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
3. การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม					
4. มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
5. การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง					
6. การได้มีโอกาสและส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
7. การได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาทิเช่น การดูงานการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ฯลฯ					
8. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
9. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ไม่มีเสียง และกลิ่นเหม็นรบกวน					
10. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะปฏิบัติงาน					
11. กฎ ระเบียบต่าง ๆ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

การดำเนินการ	ระดับการดำเนินการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
13. จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
14. การได้รับการปฏิบัติด้วยกิริยาที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
15. การได้รับการปฏิบัติด้วยกิริยาที่ดีจากผู้บังคับบัญชา					
16. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
17. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา					
18. การที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน					
19. การที่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน					
20. การมีความสามัคคีและความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน					
21. การมีความสามัคคีและความห่วงใยต่อผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือ ข้อเท็จจริงมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการดำเนินการ	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ					
22. ความรวดเร็วในการให้บริการ					
23. ให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิว					

ประสิทธิภาพในการดำเนินการ	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน					
25. มีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ					
26. มีอุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
27. บุคลากรที่ให้บริการมีความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ					
28. มีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
ด้านการบรรลุเป้าหมาย					
29. ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน					
30. ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม					
31. ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย					
32. ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดการใช้กำลังคน					
33. มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านความถูกต้องตามระเบียบ					
34. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความแม่นยำในเรื่องระเบียบต่าง ๆ					
35. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด					
36. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกัน					
37. มีเรื่องร้องเรียนลดน้อยลง					

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

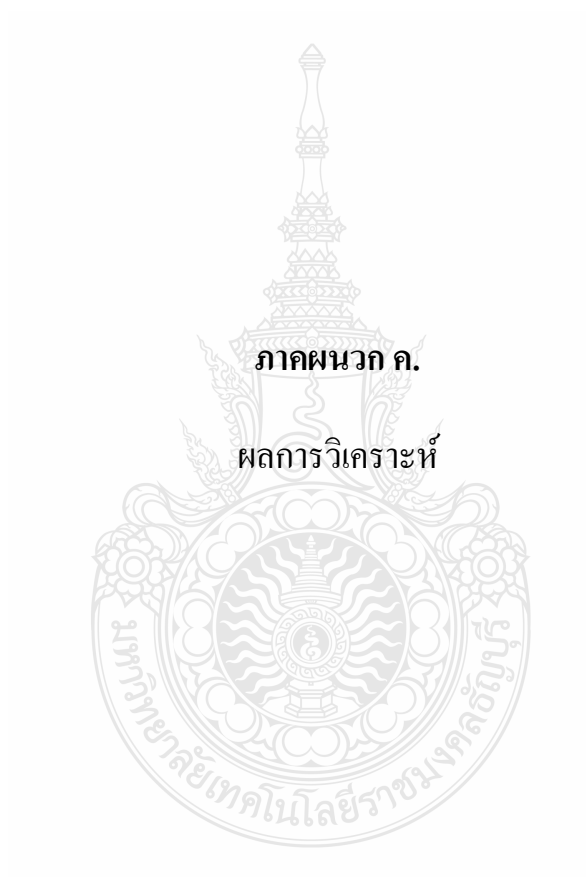
ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ

1. นายนิคม คณงาม ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา หัวหน้างานแผนฯ
2. นายสุรพันธ์ เหมือนสิงห์ ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา หัวหน้างานวิจัย
3. นายประยูทธ อินแบน อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์





ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลลัพธ์จากการทดสอบเครื่องมือ (Pretest)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.830	8

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.673	.704	5

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.866	8

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.839	.838	7

ตอนที่ 3 การบรรลุป่าหมาย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.894	5

ตอนที่ 3 ความถูกต้องตามระเบียบ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.828	4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	67	53.2	53.2	53.2
หญิง	59	46.8	46.8	100.0
Total	126	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 20 ปี	7	5.6	5.6	5.6
20 - 30 ปี	42	33.3	33.3	38.9
31 - 40 ปี	36	28.6	28.6	67.5
41 - 50 ปี	21	16.7	16.7	84.1
51 ปีขึ้นไป	20	15.9	15.9	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ประถมศึกษา	1	.8	.8	.8
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	2	1.6	1.6	2.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	11	8.7	8.7	11.1
อนุปริญญา หรือ ปวส.	6	4.8	4.8	15.9
ปริญญาตรี	86	68.3	68.3	84.1
สูงกว่าปริญญาตรี	20	15.9	15.9	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ผู้บริหาร	4	3.2	3.2	3.2
ครู	71	56.3	56.3	59.5
เจ้าหน้าที่ธุรการ	38	30.2	30.2	89.7
คนงาน	13	10.3	10.3	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 3 ปี	15	11.9	11.9	11.9
3 - 5 ปี	34	27.0	27.0	38.9
6 - 8 ปี	23	18.3	18.3	57.1
9 - 10 ปี	14	11.1	11.1	68.3
มากกว่า 10 ปี	40	31.7	31.7	100.0
Total	126	100.0	100.0	

รายได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	15.9	15.9	15.9
10,000 - 20,000 บาท	53	42.1	42.1	57.9
20,001 - 30,000 บาท	26	20.6	20.6	78.6
30,001 - 40,000 บาท	11	8.7	8.7	87.3
40,001 บาทขึ้นไป	16	12.7	12.7	100.0
Total	126	100.0	100.0	

งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	21	16.7	16.7	16.7
มาก	94	74.6	74.6	91.3
มากที่สุด	11	8.7	8.7	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.8	.8	.8
	ปานกลาง	30	23.8	23.8	24.6
	มาก	82	65.1	65.1	89.7
	มากที่สุด	13	10.3	10.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.8	.8	.8
	ปานกลาง	37	29.4	29.4	30.2
	มาก	80	63.5	63.5	93.7
	มากที่สุด	8	6.3	6.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	4.0	4.0	4.0
	ปานกลาง	43	34.1	34.1	38.1
	มาก	67	53.2	53.2	91.3
	มากที่สุด	11	8.7	8.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	3	2.4	2.4	2.4
	น้อย	5	4.0	4.0	6.3
	ปานกลาง	51	40.5	40.5	46.8
	มาก	52	41.3	41.3	88.1
	มากที่สุด	15	11.9	11.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การได้มีโอกาสและส่วนร่วมในการดำเนินงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.8	.8	.8
	ปานกลาง	32	25.4	25.4	26.2
	มาก	82	65.1	65.1	91.3
	มากที่สุด	11	8.7	8.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง อาทิเช่น การดูงาน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ฯลฯ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	3	2.4	2.4	2.4
ปานกลาง	22	17.5	17.5	19.8
มาก	81	64.3	64.3	84.1
มากที่สุด	20	15.9	15.9	100.0
Total	126	100.0	100.0	

การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยที่สุด	1	.8	.8	.8
น้อย	2	1.6	1.6	2.4
ปานกลาง	20	15.9	15.9	18.3
มาก	85	67.5	67.5	85.7
มากที่สุด	18	14.3	14.3	100.0
Total	126	100.0	100.0	

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ไม่มีเสียง และกลิ่นเหม็นรบกวน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	3	2.4	2.4	2.4
ปานกลาง	16	12.7	12.7	15.1
มาก	74	58.7	58.7	73.8
มากที่สุด	33	26.2	26.2	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	14	11.1	11.1	11.1
มาก	73	57.9	57.9	69.0
มากที่สุด	39	31.0	31.0	100.0
Total	126	100.0	100.0	

กฎระเบียบต่างๆ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	13	10.3	10.3	10.3
มาก	94	74.6	74.6	84.9
มากที่สุด	19	15.1	15.1	100.0
Total	126	100.0	100.0	

**มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรอย่าง
เหมาะสมและเพียงพอ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.8	.8	.8
	ปานกลาง	13	10.3	10.3	11.1
	มาก	81	64.3	64.3	75.4
	มากที่สุด	31	24.6	24.6	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.8	.8	.8
	ปานกลาง	39	31.0	31.0	31.7
	มาก	71	56.3	56.3	88.1
	มากที่สุด	15	11.9	11.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	13	10.3	10.3	10.3
	มาก	92	73.0	73.0	83.3
	มากที่สุด	21	16.7	16.7	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติที่ดีจากผู้บริหารบัญชา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.8	.8	.8
	ปานกลาง	15	11.9	11.9	12.7
	มาก	92	73.0	73.0	85.7
	มากที่สุด	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	12	9.5	9.5	9.5
	มาก	101	80.2	80.2	89.7
	มากที่สุด	13	10.3	10.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.8	.8	.8
ปานกลาง	20	15.9	15.9	16.7
มาก	92	73.0	73.0	89.7
มากที่สุด	13	10.3	10.3	100.0
Total	126	100.0	100.0	

การที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	15	11.9	11.9	11.9
มาก	80	63.5	63.5	75.4
มากที่สุด	31	24.6	24.6	100.0
Total	126	100.0	100.0	

การที่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	19	15.1	15.1	15.1
มาก	90	71.4	71.4	86.5
มากที่สุด	17	13.5	13.5	100.0
Total	126	100.0	100.0	

การมีความสามัคคีและความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	11	8.7	8.7	8.7
มาก	101	80.2	80.2	88.9
มากที่สุด	14	11.1	11.1	100.0
Total	126	100.0	100.0	

การมีความสามัคคีและความห่วงใยต่อผู้บังคับบัญชา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	18	14.3	14.3	14.3
มาก	92	73.0	73.0	87.3
มากที่สุด	16	12.7	12.7	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ความรวดเร็วในการให้บริการ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	28	22.2	22.2	22.2
มาก	84	66.7	66.7	88.9
มากที่สุด	14	11.1	11.1	100.0
Total	126	100.0	100.0	

**มื่อกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการอย่างเพียงพอและ
อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.8	.8	.8
ปานกลาง	18	14.3	14.3	15.1
มาก	70	55.6	55.6	70.6
มากที่สุด	37	29.4	29.4	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ให้บริการตามลำดับไม่มีการลัดคิว

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	9	7.1	7.1	7.1
มาก	94	74.6	74.6	81.7
มากที่สุด	23	18.3	18.3	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	11	8.7	8.7	8.7
มาก	88	69.8	69.8	78.6
มากที่สุด	27	21.4	21.4	100.0
Total	126	100.0	100.0	

มีบุคลากรให้บริการอย่างเพียงพอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.8	.8	.8
ปานกลาง	13	10.3	10.3	11.1
มาก	72	57.1	57.1	68.3
มากที่สุด	40	31.7	31.7	100.0
Total	126	100.0	100.0	

บุคลากรที่ให้บริการมีความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจบริการ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	16	12.7	12.7	12.7
มาก	87	69.0	69.0	81.7
มากที่สุด	23	18.3	18.3	100.0
Total	126	100.0	100.0	

มีการปรับปรุงคุณภาพของการให้บริการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	20	15.9	15.9	15.9
มาก	93	73.8	73.8	89.7
มากที่สุด	13	10.3	10.3	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	17	13.5	13.5	13.5
	มาก	91	72.2	72.2	85.7
	มากที่สุด	18	14.3	14.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.6	1.6	1.6
	ปานกลาง	18	14.3	14.3	15.9
	มาก	89	70.6	70.6	86.5
	มากที่สุด	17	13.5	13.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

ผลการปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.6	1.6	1.6
	ปานกลาง	18	14.3	14.3	15.9
	มาก	91	72.2	72.2	88.1
	มากที่สุด	15	11.9	11.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

ผลการปฏิบัติงานทำให้การใช้กำลังคน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	2.4	2.4	2.4
	ปานกลาง	18	14.3	14.3	16.7
	มาก	92	73.0	73.0	89.7
	มากที่สุด	13	10.3	10.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	9	7.1	7.1	7.1
	มาก	95	75.4	75.4	82.5
	มากที่สุด	22	17.5	17.5	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความมั่นใจในเรื่องระเบียบต่างๆ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	22	17.5	17.5	17.5
	มาก	89	70.6	70.6	88.1
	มากที่สุด	15	11.9	11.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	12	9.5	9.5	9.5
	มาก	94	74.6	74.6	84.1
	มากที่สุด	20	15.9	15.9	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกัน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	10	7.9	7.9	7.9
	มาก	93	73.8	73.8	81.7
	มากที่สุด	23	18.3	18.3	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

มีเรื่องร้องเรียนลดน้อยลง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปานกลาง	14	11.1	11.1	11.1
	มาก	87	69.0	69.0	80.2
	มากที่สุด	25	19.8	19.8	100.0
	Total	126	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	126	3	5	3.92	.500
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	126	2	5	3.85	.594
การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม	126	2	5	3.75	.575
มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยแก่หน่วยงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	126	2	5	3.67	.693
การมีวิสัยทัศน์ได้รับความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง	126	1	5	3.56	.844
การได้มีวิสัยทัศน์และส่วนร่วมในการดำเนินงาน	126	2	5	3.82	.585
การได้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเอง อาทิเช่น การดูงาน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ฯลฯ	126	2	5	3.94	.654
การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	126	1	5	3.93	.659
ค่าเฉลี่ยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	126	2.13	4.88	3.8046	.46057
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความเหมาะสม สะอาด ไม่มีเสียง และกลิ่นเหม็นรบกวน	126	2	5	4.09	.693
มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน	126	3	5	4.20	.620
กฎระเบียบต่าง ๆ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	126	3	5	4.05	.504
มีการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	126	2	5	4.13	.606
จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป	126	2	5	3.79	.649
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	126	2.80	5.00	4.0508	.44032
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การได้รับการปฏิบัติด้วย เกียรติที่ตักจากเพื่อนร่วมงาน	126	3	5	4.06	.518
การได้รับการปฏิบัติด้วย เกียรติที่ตักจากผู้นบังคับบัญชา	126	2	5	4.01	.544
การได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน	126	3	5	4.01	.447
การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้นบังคับบัญชา	126	2	5	3.93	.539
การที่สามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้ด้วยความ เข้าใจอันดีต่อกัน	126	3	5	4.13	.593
การที่สามารถทำงานร่วมกับ ผู้นบังคับบัญชาได้ด้วยความ เข้าใจอันดีต่อกัน	126	3	5	3.98	.536
การมีความสามัคคีและความ ห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน	126	3	5	4.02	.447
การมีความสามัคคีและความ ห่วงใยต่อผู้นบังคับบัญชา	126	3	5	3.98	.521
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	126	3.00	5.00	4.0159	.37483
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความรวดเร็วในการให้ บริการ	126	3	5	3.89	.569
ให้บริการตามลำดับไม่ม ีการลัดคิว	126	3	5	4.11	.494
ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน	126	3	5	4.13	.536
มีบุคลากรให้บริการอย่าง เพียงพอ	126	2	5	4.20	.645
มีอุปกรณ์ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการให้ บริการอย่างเพียงพอและอยู่ ในสภาพพร้อมใช้งาน	126	2	5	4.13	.674
บุคลากรที่ให้บริการมีความ สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใสเต็มใจ บริการ	126	3	5	4.06	.556
มีการปรับปรุงคุณภาพของ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	126	3	5	3.94	.511
ค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการ	126	3.00	5.00	4.0658	.37803
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน	126	3	5	4.01	.529
ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	126	2	5	3.96	.585
ผลกฏรปฏิบัติงานทำให้ลดค่าใช้จ่ายของวิทยาลัย	126	2	5	3.94	.570
ผลการปฏิบัติงานทำให้การใช้จ่ายลดลง	126	2	5	3.91	.580
มีการวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	126	3	5	4.10	.487
ค่าเฉลี่ยด้านการบรรลุเป้าหมาย	126	2.40	5.00	3.9857	.41583
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีความแม่นยำในเรื่องระเบียบต่างๆ	126	3	5	3.94	.541
บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	126	3	5	4.06	.502
บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเสมอภาคกัน	126	3	5	4.10	.503
มีเรื่องร้องเรียนลดน้อยลง	126	3	5	4.09	.552
ค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องตามระเบียบ	126	3.00	5.00	4.0496	.40127
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ค่าเฉลี่ยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	126	2.13	4.88	3.8046	.46057
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	126	2.80	5.00	4.0508	.44032
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	126	3.00	5.00	4.0159	.37483
ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการดำเนินงาน(ภาพรวม ตอน2)	126	2.97	4.83	3.9571	.35909
Valid N (listwise)	126				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ค่าเฉลี่ยด้านความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	126	3.00	5.00	4.0658	.37803
ค่าเฉลี่ยด้านการบรรลุเป้าหมาย	126	2.40	5.00	3.9857	.41583
ค่าเฉลี่ยด้านความถูกต้องตามระเบียบ	126	3.00	5.00	4.0496	.40127
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน 3)	126	2.99	4.92	4.0337	.34049
Valid N (listwise)	126				

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน 3)	ชาย	67	4.0221	.36537	.04464
	หญิง	59	4.0468	.31245	.04068

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน 3)	1.158	.284	-.405	124	.687	-.02467	.06099	-.14540	.09605
			-.409	123.902	.684	-.02467	.06039	-.14420	.09486

Descriptives

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 20 ปี	7	3.9857	.44643	.16874	3.5728	4.3986	3.34	4.57
20 - 30 ปี	42	4.0320	.30674	.04733	3.9364	4.1276	3.43	4.75
31 - 40 ปี	36	4.0253	.36310	.06052	3.9024	4.1481	2.99	4.92
41 - 50 ปี	21	3.9922	.36367	.07936	3.8266	4.1577	3.00	4.46
51 ปีขึ้นไป	20	4.1129	.32433	.07252	3.9611	4.2646	3.31	4.62
Total	126	4.0337	.34049	.03033	3.9737	4.0937	2.99	4.92

ANOVA

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.180	4	.045	.381	.822
Within Groups	14.312	121	.118		
Total	14.492	125			

Descriptives

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ประถมศึกษา	1	4.0952					4.10	4.10
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	2	3.7226	.06229	.04405	3.1629	4.2823	3.68	3.77
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช.	11	4.1297	.28807	.08686	3.9361	4.3232	3.57	4.57
อนุปริญญา หรือ ปวส.	6	4.1103	.43758	.17864	3.6511	4.5695	3.34	4.48
ปริญญาตรี	86	4.0005	.28911	.03118	3.9385	4.0625	3.00	4.75
สูงกว่าปริญญาตรี	20	4.1288	.51229	.11455	3.8890	4.3686	2.99	4.92
Total	126	4.0337	.34049	.03033	3.9737	4.0937	2.99	4.92

ANOVA

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.610	5	.122	1.054	.389
Within Groups	13.882	120	.116		
Total	14.492	125			

Descriptives

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ผู้บริหาร	4	3.7429	.48310	.24155	2.9741	4.5116	3.31	4.40
ครู	71	3.9872	.28318	.03361	3.9201	4.0542	2.99	4.92
เจ้าหน้าที่ธุรการ	38	4.1010	.40395	.06553	3.9682	4.2338	3.00	4.75
คนงาน	13	4.1806	.31574	.08757	3.9898	4.3714	3.68	4.75
Total	126	4.0337	.34049	.03033	3.9737	4.0937	2.99	4.92

ANOVA

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.945	3	.315	2.836	.041
Within Groups	13.547	122	.111		
Total	14.492	125			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	(I) ตำแหน่ง	(J) ตำแหน่ง	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	ผู้บริหาร	ครู	-.24430	.17124	.485	-.6904	.2018
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.35815	.17516	.178	-.8144	.0981
		คนงาน	-.43773	.19053	.104	-.9340	.0586
	ครู	ผู้บริหาร	.24430	.17124	.485	-.2018	.6904
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.11385	.06698	.328	-.2883	.0606
		คนงาน	-.19343	.10053	.223	-.4553	.0684
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ผู้บริหาร	.35815	.17516	.178	-.0981	.8144
		ครู	.11385	.06698	.328	-.0606	.2883
		คนงาน	-.07958	.10707	.879	-.3585	.1993
	คนงาน	ผู้บริหาร	.43773	.19053	.104	-.0586	.9340
		ครู	.19343	.10053	.223	-.0684	.4553
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	.07958	.10707	.879	-.1993	.3585
LSD	ผู้บริหาร	ครู	-.24430	.17124	.156	-.5833	.0947
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.35815*	.17516	.043	-.7049	-.0114
		คนงาน	-.43773*	.19053	.023	-.8149	-.0606
	ครู	ผู้บริหาร	.24430	.17124	.156	-.0947	.5833
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	-.11385	.06698	.092	-.2464	.0187
		คนงาน	-.19343	.10053	.057	-.3924	.0056
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ผู้บริหาร	.35815*	.17516	.043	.0114	.7049
		ครู	.11385	.06698	.092	-.0187	.2464
		คนงาน	-.07958	.10707	.459	-.2915	.1324
	คนงาน	ผู้บริหาร	.43773*	.19053	.023	.0606	.8149
		ครู	.19343	.10053	.057	-.0056	.3924
		เจ้าหน้าที่ธุรการ	.07958	.10707	.459	-.1324	.2915

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 3 ปี	15	4.0471	.25279	.06527	3.9072	4.1871	3.59	4.57
3 - 5 ปี	34	3.9583	.31849	.05462	3.8472	4.0695	3.34	4.59
6 - 8 ปี	23	4.0802	.30720	.06406	3.9474	4.2131	3.43	4.75
9 - 10 ปี	14	3.9804	.35783	.09563	3.7738	4.1870	2.99	4.49
มากกว่า 10 ปี	40	4.0846	.39615	.06264	3.9579	4.2113	3.00	4.92
Total	126	4.0337	.34049	.03033	3.9737	4.0937	2.99	4.92

ANOVA

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.389	4	.097	.834	.506
Within Groups	14.103	121	.117		
Total	14.492	125			

Descriptives

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	3.9017	.38086	.08516	3.7234	4.0799	3.00	4.39
10,000 - 20,000 บาท	53	4.0622	.27675	.03801	3.9859	4.1385	3.43	4.70
20,001 - 30,000 บาท	26	4.0188	.41237	.08087	3.8522	4.1853	2.99	4.92
30,001 - 40,000 บาท	11	4.0113	.28401	.08563	3.8205	4.2021	3.46	4.49
40,001 บาทขึ้นไป	16	4.1439	.37397	.09349	3.9446	4.3432	3.31	4.75
Total	126	4.0337	.34049	.03033	3.9737	4.0937	2.99	4.92

ANOVA

ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.597	4	.149	1.301	.274
Within Groups	13.894	121	.115		
Total	14.492	125			

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	43	34.1	34.1	34.1
สูง	83	65.9	65.9	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	19	15.1	15.1	15.1
สูง	107	84.9	84.9	100.0
Total	126	100.0	100.0	

ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	18	14.3	14.3	14.3
สูง	108	85.7	85.7	100.0
Total	126	100.0	100.0	

Group Statistics

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน 3)	ปานกลาง	43	3.8771	.35779	.05456
	สูง	83	4.1148	.30274	.03323

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.						95% Confidence Interval of the Difference	
			t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินการ (ภาพรวม ตอน 3)	.582	.447	-3.923	124	.000	-.23767	.06058	-.35758	-.11776
			-3.720	73.738	.000	-.23767	.06388	-.36497	-.11037

Group Statistics

ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	ปานกลาง	19	3.6749	.36535	.08382
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	สูง	107	4.0974	.29476	.02850

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (ภาพรวม ตอน 3)	Equal variances assumed	2.280	.134	-5.545	124	.000	-.42246	.07618	-.57325	-.27167
	Equal variances not assumed			-4.772	22.351	.000	-.42246	.08853	-.60589	-.23903

Group Statistics

ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	ปานกลาง	18	3.6774	.38182	.09000
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	สูง	108	4.0931	.29557	.02844

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (ภาพรวม ตอน 3)	Equal variances assumed	1.668	.199	-5.287	124	.000	-.41570	.07862	-.57131	-.26008
	Equal variances not assumed			-4.404	20.533	.000	-.41570	.09438	-.61225	-.21915



ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ – นามสกุล : นางนัยน์ปพร ยุทธนาวา
 วัน เดือน ปี เกิด : วันจันทร์ที่ 28 พฤษภาคม 2516
 ที่อยู่ : 12/18 ถ. มหาจักรพรรดิ ต. หน้าเมือง อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000
 ประวัติการศึกษา : ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541
 ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2538 เจ้าหน้าที่ธุรการ วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
 ปี พ.ศ. 2540 – ปัจจุบัน ครู วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา
 เบอร์โทรศัพท์ : 089 -156-8548
 อีเมล : muna.na@ hotmail.com

