

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุพรรณา หนูรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(ดร.สมสุข ชีระพิจิตร)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ดร.สมสุข ชีระพิจิตร)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.สุวพร ตั้งสมรพงษ์)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สมสุข ชีระพิจิตร ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สคมณี กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการศึกษากันคว้า ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงสำนวนภาษาในการเขียนเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และอาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงศ์ กรรมการสอบ ซึ่งได้ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.พนิตี รัตนานุกูล (รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำฉิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม (รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ฝ่ายวิจัย) อาจารย์สุภาพ ธาระชานันท์ (รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ฝ่ายบริหาร) และคุณพัฒนา สงวนกล้าจิตร (ผู้อำนวยการกองคลัง) ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจแก้ไขและแนะนำการสร้างแบบสอบถามทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณ ข้าราชการสายการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ คุณเกศินี เทศนา คุณรังสรรค์ โฉมยา และคุณบุญสิทธิ์ ไชยชนะ ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ และยังมีบุคคลอื่นอีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าว नामได้ทั้งหมด ที่มีส่วนช่วยเหลือให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกคน ครอบครัว สามี และลูก ๆ และเพื่อนนิสิตปริญญาโทการอุดมศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 3 ที่คอยเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

สุพรรณ หนูรักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษา.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
บทบาทและหน้าที่งานการเงินและบัญชี.....	7
คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี.....	9
ขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี.....	10
พฤติกรรมการทำงานและความหมาย.....	12
การวัดพฤติกรรมการทำงาน.....	13
ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม.....	14
ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน.....	16
ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน.....	18
ทัศนคติที่ดีต่องานและพฤติกรรมการทำงาน.....	20
กระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ.....	21
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	24
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	51
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สรุปผลการศึกษา.....	52
การอภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก.....	67
ภาคผนวก ข.....	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	81

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ.....	28
2	รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร.....	29
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....	32
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามเพศ.....	34
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	37
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน	41
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามทัศนคติต่อการทำงาน.....	45
8	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ.....	48
9	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	49
10	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับ การทำงาน.....	49
11	การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร สายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามทัศนคติต่อการทำงาน.....	50

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. ขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี.....	11
2. ทฤษฎีต้นทุนจรรยาบรรณ.....	15
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการทำงาน.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันวิชาการชั้นสูง มีจุดมุ่งหมายในการสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ ผลิตบัณฑิตผู้ทรงคุณวุฒิออกไปรับใช้สังคมและประเทศ รูปแบบการจัดการศึกษาจึงเปลี่ยนไปจากการเป็นแหล่งวิชาการซึ่งเน้นภารกิจการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ได้ขยายขอบเขตกว้างออกไปโดยเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและมีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ได้นั้น นอกจากการสอนของอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ต้องอาศัยบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยช่วยเสริมสร้าง และอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ การบริการด้านวิชาการด้านการบริหาร และด้านสวัสดิการ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญที่จะช่วยให้งานการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ถ้าบุคลากรเหล่านี้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมทำให้การดำเนินงานภายในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคลากรฝ่ายหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ คือ บุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นบุคลากรที่ช่วยในการบริหารงานด้านการเงิน การบัญชี และงบประมาณ ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับกันว่า การเงินและการงบประมาณมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกหน่วยงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและบัญชีมาปฏิบัติงาน

การบริหารการเงินในสถาบันอุดมศึกษา เป็นภารกิจสำคัญยิ่งในการบริหารหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยจะมีระเบียบ ข้อบังคับ ที่ก่อให้เกิดความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ต่างก็ใช้ระเบียบการเงินของกระทรวงการคลังเหมือนกัน การจัดสรรเงิน การบริหารการเงินเป็นงานที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้งานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยดีไม่ติดขัด ดังนั้นการบริหารการเงินจะส่งผลให้หน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้มาซึ่งวัสดุ อุปกรณ์ และเงิน เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเดือน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนตามระเบียบ ตลอดจนการเก็บรักษา และการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามระเบียบ (ชาวี มณีศรี. 2527 : 63) การบริหารด้านการเงินเป็นการบริหารที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและมีกรอบจำกัดมากกว่าการบริหารด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการบริหารด้านการเงินต้องอ้างอิง อาศัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ดังนั้นการบริหารการเงินที่อยู่นอกกรอบย่อมเสี่ยงต่ออันตรายสำหรับผู้บริหารอย่างยิ่ง อุทัย ธรรมเตโช (2528 : 62) กล่าวว่า

“การบริหารราชการและการเงินจะต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การเงินจะต้องปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด บกพร่องด้านอื่นพอแก้ไขได้ แต่บกพร่องด้านการเงินปรากฏชัด แก้ไขได้ยาก ในการบริหารการเงินตามปกติจะให้มีการกำหนดนโยบาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าจะให้การบริหารการเงินในสถาบันอุดมศึกษาบรรลุเป้าหมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกหน่วยงานต้องอาศัยปัจจัยเป็นองค์ประกอบการบริหารงานคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิคในการบริหารและการจัดการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหาร นอกจากผู้บริหารจะมีความสำคัญต่อการบริหารการเงินแล้ว บุคลากรด้านการเงินและบัญชีก็เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและปฏิบัติงานการเงินด้วย”

การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำเป็นต้องใช้บุคลากรด้านต่าง ๆ ในการบริหารงาน ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม บุคลากรแต่ละคนมีทั้งความเหมือนกันและความแตกต่างกันในบางประการ ต่างคนก็มีประสบการณ์และการเรียนรู้ต่างกันทำให้เกิดค่านิยมต่างกัน (พยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 191) ดังนั้น พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาจึงมีหลายรูปแบบ ซึ่งจะเป็นตัวเหตุให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้น ซึ่งปัญหาในการปฏิบัติงานการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จากการสัมภาษณ์ หัวหน้างานคลังและพัสดุ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าปัญหาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่สนใจในการให้บริการ ขาดการประสานงานระหว่างผู้ร่วมงาน ระเบียบการเบิกจ่ายเงินได้รับล่าช้าทำให้การดำเนินงานเกิดความผิดพลาด (สุวัฒนา จิตวัฒนพงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุพรรณา หนูรักษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ทีมมหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 18 ธันวาคม 2541) และจากการสัมภาษณ์ หัวหน้างานงบประมาณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบปัญหาด้านการปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ดำเนินการใช้จ่ายเงินงบประมาณในช่วงปลายปีงบประมาณทำให้ต้องส่งเงินคืนคลัง ส่งเรื่องมาดำเนินการขอเงินประจำงวดล่าช้าและข้อมูลให้มาไม่ครบ (ศิริพร จันทนพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุพรรณา หนูรักษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ทีมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2541) และจากการสัมภาษณ์ รักษาการหัวหน้างานการเงิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบปัญหาด้านการปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานส่งเรื่องมาทำเบิกล่าช้าและมีข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง การใช้จ่ายเงินไม่ตรงตามเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยรู้ระเบียบและขั้นตอนการดำเนินการเบิกเงิน ในหมวดค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ ขบกลาง หมวดครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ทำให้เรื่องผิดบ่อย (ปราโมทย์ เกิดทรัพย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุพรรณา หนูรักษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ทีมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2541)

จึงอาจสรุปได้ว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชี มีปัญหาทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความรู้และไม่มีควมใส่ใจในการทำงานและการให้บริการ บุคลากรไม่พอกับการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่มีความอดทนและต่อสู้อุปสรรคในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญของงาน

จากสภาพปัญหาเหล่านี้ มีผลทำให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่องาน พฤติกรรมการทำงานเช่นนี้ ย่อมมีผลต่องานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านบริการ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่แล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานที่ทำ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปฏิบัติงานในหน้าที่การเงินและบัญชี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่อการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะทำให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2542

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และ เพศหญิง

2.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

- ต่ำกว่า 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

2.1.3 ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน แบ่งเป็น

- มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง
- มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ

2.1.4 ทักษะคิดต่อการทำงาน แบ่งเป็น

- มีทักษะคิดต่อการทำงานดี
- มีทักษะคิดต่อการทำงานไม่ดี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสายการเงินและบัญชี หมายถึง บุคลากรสายการเงินและบัญชี 4 ประเภท คือ

1.1 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานขั้นต้นทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การรวบรวมรายละเอียด และดำเนินงานเกี่ยวกับการงบประมาณของส่วนราชการ เช่น การวางฎีกาเตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดทำงบประมาณ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 พนักงานการเงินและบัญชี สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ และการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่น การตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย ลงบัญชี ทำรายงาน การบัญชีรวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอตั้งงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจง ตอบค้ำงบประมาณ พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 นักวิชาการการเงินและบัญชี สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน

การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การวิเคราะห์งบประมาณ f.
ทางการเงินและบัญชี ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝาก
แยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่ง
งานบริหารและควบคุมงานทางการเงินและบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน
การงบประมาณ และการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ เช่น ควบคุมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทน
ตัวเงิน ควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับงานงบประมาณ ควบคุมการจัดทำบัญชีทั่วไปและบัญชี
เงินรายได้แผ่นดิน ควบคุมการทำรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี และปฏิบัติหน้าที่อื่น
ที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรสายการเงินและบัญชี หมายถึงบุคลากรสายการเงินและบัญชี
ทั้ง 4 ประเภท ที่ปฏิบัติงานในด้านการดำเนินการเบิกเงิน การรับ-จ่ายเงิน ในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐ

2. ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน ในวิจัยนี้หมายถึง ความคาดหวังของบุคคล
ว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากการทำงาน เป็นผลจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นด้านดีหรือ
ด้านร้าย ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่องานหนัก
อดได้รอได้ เข้ากับผู้อื่นได้ และเมื่อประสบความล้มเหลวจะเชื่อว่า เป็นเพราะใช้ความพยายามใน
การทำงานน้อยไป และมีแนวโน้มว่าจะใช้ความพยายามมากขึ้น ๆ วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุง
มาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี .2532)

3. ทักษะติดต่อการทำงาน หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับคุณประโยชน์และโทษของการทำงาน
ความรู้สึกรับชอบและความพอใจ ตลอดจนความพร้อมที่จะกระทำงานด้วยความมานะบากบั่น
ซื่อสัตย์ ทำเพื่อส่วนรวมของหน่วยงาน วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดทัศนคติของ
ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (ศักดิ์ นิรัญทวี . 2529)

4. พฤติกรรมการทำงาน ในวิจัยนี้หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ
ต่องานในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตาม
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีสุขภาพจิตดี มีความละเอียด
รอบคอบ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมีความมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรค
ต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่เป็น เพศชาย และ เพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีทัศนคติต่อการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่งานการเงินและบัญชี
2. พฤติกรรมการทำงาน
3. การวัดพฤติกรรมการทำงาน
4. ทฤษฎีด้านจริยธรรม
5. ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

บทบาทและหน้าที่งานการเงินและบัญชี

งานการเงินและบัญชี เป็นงานของบุคลากรที่ทำหน้าที่ และรับผิดชอบการบริหารงานด้านการรับ-จ่ายเงินและงบประมาณของหน่วยงาน บริหารกองทุนต่างๆ เช่นเงินบริจาค และเงินของโครงการพิเศษที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณกับหน่วยงานภายในและภายนอก

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (2527 : 75) ได้อธิบายความหมายของการเงินและบัญชี โดยศึกษาจากระเบียบการเก็บเงินและการนำส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ.2520 หรือระเบียบการเก็บรักษาเงินและนำเงินส่งคลังสรุปได้ว่า งานการเงินและบัญชี หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน และการตรวจสอบการเงินทุกประเภทของส่วนราชการตามที่กฎหมายแบบแผนทางราชการกำหนดไว้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 179) ได้ให้ความหมาย การบริหารการเงินว่า คือการดำเนินการเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย การวางแผนเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายและการควบคุมเกี่ยวกับการใช้จ่ายในการบริหารงานในหน่วยงาน

ศรีสวัสดิ์ รัตนวราหะ (2533 : 310-312) ได้สรุปหลักในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินไว้ดังนี้

1. การรับเงิน ในการรับเงินทุกประเภท หน่วยงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบดังนี้ คือ รับเงินวันใดให้บันทึกในสมุดเงินสดในวันนั้น เว้นแต่ได้รับเงินภายหลังจากปิดบัญชีในวันนั้นแล้ว ให้ลงบัญชีในวันทำการถัดไป เมื่อสิ้นเวลาการรับ-จ่ายเงินแต่ละวัน เจ้าหน้าที่การเงินจะได้ตรวจสอบจำนวนเงิน ให้ตรงกับหลักฐานและบัญชี ให้ผู้ตรวจรวมยอดเงินทั้งสิ้นสัปดาห์ส่งสำเนาใบเสร็จฉบับสุดท้ายในแต่ละวัน และลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

2. การจ่ายเงิน ให้ถือปฏิบัติดังนี้คือ รวบรวมหลักฐานการจ่าย ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินให้มีรายการครบถ้วนและถูกต้อง และต้องเซ็นชื่อรับรองการจ่ายกำกับไว้เป็นหลักฐานในการจ่าย การมอบฉันทะให้ผู้อื่นรับแทน ให้ใช้แบบมอบฉันทะรับเงินตามที่กระทรวงการคลังกำหนด เก็บรักษาหลักฐานการจ่ายนี้ไว้อย่าให้สูญหาย หรือเสียหาย เมื่อจ่ายเงินในวันใด จะต้องลงบัญชีในวันนั้นและตรวจการจ่ายเงินสดในวันนั้น เมื่อสิ้นเวลารับ-จ่ายเงิน และให้ตรวจสอบเซ็นชื่อกำกับยอดเงินคงเหลือในบัญชีเงินสด

3. การเก็บรักษาเงิน ต้องยึดแนวปฏิบัติคือ จัดตั้งนิรภัยไว้เก็บรักษาเงินทางราชการ แต่งตั้งข้าราชการในหน่วยงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับสองขึ้นไป เป็นกรรมการเก็บรักษาเงินอย่างน้อย 3 คน แต่ถ้าส่วนราชการใด ปกติมีเงินเก็บรักษาในวันหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 10,000.-บาท จะแต่งตั้งกรรมการเก็บรักษาเงินเพียง 2 คนก็ได้ กรรมการเก็บรักษาเงินเก็บลูกกุญแจไว้คนละ 1 ดอก และต้องเก็บไว้ในที่ปลอดภัย ถ้ากรรมการเก็บรักษาเงินผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการได้ ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป เป็นกรรมการแทนชั่วคราวให้ครบจำนวน การแต่งตั้งกรรมการแทน จะแต่งตั้งไว้เป็นการประจำเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนชั่วคราวก็ได้ การส่งมอบและรับลูกกุญแจระหว่างกรรมการ กับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่กรรมการแทนชั่วคราว ให้กรรมการผู้ส่งมอบตรวจนับตัวเงินและหลักฐานแทนตัวเงิน ซึ่งเก็บรักษาไว้ในตู้นิรภัยให้ถูกต้องตามรายงานเงินคงเหลือประจำวัน แล้วบันทึกการส่งมอบและรับมอบพร้อมกับลงลายมือชื่อกรรมการทุกคนไว้ในรายงานเงินคงเหลือประจำวันนั้นด้วย และห้ามมิให้กรรมการมอบลูกกุญแจให้ผู้อื่นทำหน้าที่กรรมการแทน เว้นแต่เป็นการมอบให้กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนชั่วคราวได้

4. การรายงาน เมื่อสิ้นวันทำการในแต่ละวัน ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน หากวันใดไม่มีการรับ-จ่ายเงิน จะไม่ทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันสำหรับวันนั้นก็ได้ แต่ให้หมายเหตุในรายงานเงินคงเหลือประจำวันที่มีการรับ-จ่าย ถัดไปให้ทราบด้วย เมื่อสิ้นเวลารับ-จ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่การเงิน นำเงินที่จะเก็บรักษา และรายงานเงินคงเหลือประจำวันส่งมอบต่อคณะกรรมการเก็บรักษาเงินให้คณะกรรมการเก็บรักษาเงินร่วมกันตรวจสอบตัวเงิน และหลักฐานแทนตัวเงินกับรายงานเงินคงเหลือประจำวัน เมื่อถูกต้องแล้วให้นำเงินเข้าเก็บรักษาในตู้นิรภัย และให้กรรมการทุกคนลงลายมือชื่อในรายงานเงินคงเหลือประจำวันไว้เป็นหลักฐาน แล้วให้เจ้าหน้าที่การเงินเสนอหัวหน้าส่วนราชการทราบ ถ้าจำนวนเงินไม่ตรงกับรายงานเงินคงเหลือ ให้คณะกรรมการเก็บรักษาเงินลงลายมือชื่อพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่การเงิน แล้วรายงานให้หัวหน้าส่วนราชการทราบทันทีในวันทำการถัดไป ให้คณะกรรมการเก็บรักษาเงินมอบเงินที่รักษาไว้ให้เจ้าหน้าที่การเงินรับไปจ่าย โดยลงชื่อในรายงานเงินคงเหลือประจำวันก่อนวันทำการที่รับเงินไปจ่ายนั้น

คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

งานการเงินและบัญชี เป็นงานที่ให้บริการ และเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ บุคคลที่จะเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับเงินและบัญชีนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถหลายประการประกอบกัน ดังที่ กิตติมา ประดิษฐ์ (2522:67) กล่าวไว้ดังนี้คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีความรู้ทางการเงินและบัญชี ระเบียบการเงินการพัสดุอย่างดี เช่น มีวุฒิ ปวช. ปวส. พาณิชยศาสตร์และการบัญชี และมีความละเอียดรอบคอบ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนเปิดเผย เพราะงานการเงินจะต้องมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น อยู่ตลอดเวลา มีอารมณ์มั่นคง มีความรับผิดชอบ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ตนรับผิดชอบ

ซารี มณีศรี (2527 : 69-70) ได้กล่าวสนับสนุน คุณสมบัติ ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในทำนองเดียวกันว่า จะต้องมีความรับผิดชอบในการรับ-จ่ายเงิน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม แก่ทุกฝ่าย เป็นผู้มีความรอบรู้เข้าใจส่วนต่าง ๆ ของงาน สามารถเสนอจัดซื้อสิ่งของได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตามระเบียบการจ้างและการพัสดุ และจัดทำรายงานการเงินและพัสดุได้ถูกต้อง มีความแน่นอนในระเบียบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี สามารถให้คำชี้แจงผู้อื่นได้ถูกต้อง มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับทุกฝ่าย ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน และรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้งานการเงินและบัญชี ถือว่าเป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ข้าราชการที่คตินั้นจะต้องปฏิบัติงานราชการด้วยความซื่อสัตย์ต่อผลประโยชน์ของชาติและประชาชน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการ และไม่ควรแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ (ม.ร.ว.ศีกฤทัย ปราโมช. 2523 : 16-29) ซึ่ง สินี (นามแฝง) (2523 : 25-32) ระบุไว้ว่า ข้าราชการควรจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ภูมิวุฒิ คือ จะต้องศึกษาหาความรู้ในหน้าที่โดยตรงให้แตกฉาน จะต้องมีความรู้ในวิชาการแขนงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกันหน้าที่ของตน โดยหลักใหญ่จะต้องมีความรู้ทั่วไปอย่างดีด้วย
2. ภูมิธรรม คือการทำให้คิดชอบ การทำชอบและวาจาพูดชอบ ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน
3. ภูมิฐาน คือความดี สง่าผ่าเผย สะอาดหมดจด เป็นระเบียบเรียบร้อย แต่งกายเหมาะสม ทำทางกิริยาภูมิฐานแสดงถึงลักษณะการเป็นหัวหน้า ทำให้เกิดความพอใจ ย้ำเกรง ไม่ตั้งข้อรังเกียจ การปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จนั้น บุคลากรการเงินและบัญชีควรมีลักษณะเป็นผู้มี

ใจรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นผู้แสวงหาวิชาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และเป็นประชาธิปไตย (นพพร พานิชสุข. 2520 : 48-51)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 102-103) กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่ได้กล่าวถึง หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ว่า

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบีย่นไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

งานต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายธุรการ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เช่นงานพิมพ์ดีด งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบุคคล งานอาคารสถานที่ เป็นต้น เหล่านี้เป็นงานที่มีลักษณะโครงสร้างและขั้นตอนปฏิบัติคล้ายคลึงกัน (ทวี ถาวโร. 2529 : 6-8)

จึงอาจสรุปลักษณะโครงสร้างและขั้นตอนปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังต่อไปนี้

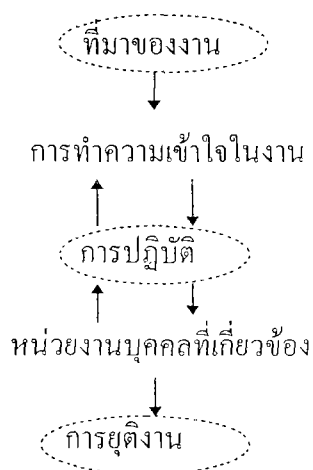
1. ที่มาของงาน งานการเงินเริ่มต้นด้วยการรับเรื่อง หรือรับงานจากหน่วยงานอื่น หรือบุคคลอื่น
2. ทำความเข้าใจในงาน คือ การศึกษาจุดมุ่งหมายของงาน ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ
3. การปฏิบัติ คือ ขั้นตอนที่บุคลากรผู้รับผิดชอบดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน เช่นทำบันทึกความเห็น หาข้อมูลประกอบ เสนอ ต่อผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอน เพื่อพิจารณาสั่งการ งานในขั้นตอนนี้

อาจกลับไปกลับมาระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาหรือการตัดสินใจสั่งการได้ดีขึ้น

4. หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง หรืองาน ที่ปฏิบัติ หากผู้บังคับบัญชาเห็นชอบในการปฏิบัติตามข้อ. 3 ก็จะอนุมัติหรือลงนาม ผู้ดำเนินการจะต้อง ผ่านงานไปยังหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือนำไปปฏิบัติต่อ ในขั้นตอนนี้อาจมีการโต้ตอบไปมา หลายครั้ง ระหว่างผู้ดำเนินการกับหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความแน่ชัด ของข้อมูล

5. การยุติงาน หมายถึง การหยุดปฏิบัติ เมื่อเรื่องที่ส่งไปยังหน่วยงานส่งกลับมามีบันทึกบัญชี และรายงานการเงิน ก็ถือว่าเป็นการยุติงาน

ขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี แสดงในภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

แหล่งที่มา ทวี ถาวร (2529 : 6)

จากการศึกษาแนวคิด ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของงานการเงินและบัญชีสรุปได้ว่า บทบาทที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานการเงิน ขึ้นอยู่กับการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ หน้าที่ของงานการเงินคือ การบริหารการเงิน ทุกประเภทให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ระเบียบ กฎ

ข้อบังคับที่กระทรวงการคลังกำหนดเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงินอย่างถูกต้อง นอก
ต้องมีความละเอียด รอบคอบ และที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐานอีกด้
ทำหน้าที่ด้านการเงินจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ดีต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น ได้ป
บพบาทอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลา
นั่นเอง

พฤติกรรมการทำงานและความหมาย

พฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เป็นพฤติกรรมหนึ่งที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี
เอื้อต่อการพัฒนาสังคม ดังที่ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (2528 : 21) ได้ประมวลผลงาน
วิจัยอื่น ๆ และงานวิจัยของตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม และได้จัดหมวดหมู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของ
ข้าราชการไว้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายของความหมายดังนี้

พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมมารับผิดชอบต่อตนเองและ
ผู้อื่น พฤติกรรมเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ผู้ที่มีพฤติกรรมลักษณะนี้จะเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ปฏิบัติ
ตามกรอบของกฎหมายของบ้านเมือง ไม่ประพฤติดังกฎระเบียบของสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการ
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มุ่งอนาคตคือ
คาคการณ์ไกล มีจิตแกร่ง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดี
ต่อคุณธรรม

พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับเปลี่ยนให้สามารถทำงาน
แปลกใหม่ได้ เช่น การพัฒนาอาชีพของตน พฤติกรรมยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ยังเป็น
พฤติกรรมที่ทำเพื่อส่วนรวมและหมู่คณะ เช่น พฤติกรรมการเป็นผู้นำกลุ่มงาน พฤติกรรมอาสาพัฒนา
ชนบท เป็นต้น

พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ หมายถึง พฤติกรรมการใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อประโยชน์
ของส่วนรวมและประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีความมานะบากบั่น ฝ่าฟัน
อุปสรรคที่เกิดจากการที่ราชการมีกฎระเบียบมาก มีคติการทำงานมาก

พฤติกรรมทั้งสามประการดังกล่าว เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการทั่วไปควรปฏิบัติ โดยเฉพาะ
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานการเงิน เนื่องจากงานการเงินเป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การรับ-จ่ายเงิน ดำเนิน
การบริหารเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ

กระทรวงการคลัง นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานการเงินต้องมีความละเอียดอ่อน รอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐาน รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จากลักษณะและคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินดังกล่าว จะเห็นว่าสอดคล้องกับขอบข่ายของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการ คือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี จึงหมายถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะบากบั่น และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน จนงานนั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

การวัดพฤติกรรมการทำงาน

การวัดพฤติกรรมการทำงาน กระทำได้หลายแบบ อาทิ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงานตนเอง เช่น การวัดพฤติกรรมการทำงานของครู โดยการที่ให้ครูผู้สอนรายงานเป็นวิธีที่ใช้กันมานาน เพราะครูจะเป็นผู้ที่รู้ถึงพื้นฐานศักยภาพของความรู้ของตนเองในการปฏิบัติการสอนชัดเจนกว่าผู้อื่น เต็มใจในการให้ข้อมูล ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการน้อย แบบฟอร์มของการประเมินส่วนใหญ่ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามให้ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รายงาน ดังเช่น ชาญณรงค์ แสงสว่าง (2524) ศึกษาการสร้างเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และได้สร้างเครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนพันทิพา แซ่ตัน (2531) ศึกษาการปฏิบัติงานของ ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยตามโครงสร้างบริหารงานปี พ.ศ.2527 โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ผ่านศึก แก้วหย่อง (2531) ศึกษาเรื่องบทบาทของศึกษาธิการอำเภอในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปี งานศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ งานวิจัยของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) และศักดิ์ชัย นิรัญทวี(2532) ซึ่งได้ให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินตนเองเช่นเดียวกัน

การวัดพฤติกรรมการทำงานอีกวิธีหนึ่ง คือให้ครูใหญ่หรือหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้รายงาน ซึ่งวิธีนี้หัวหน้างานจะรับรู้ได้แต่เพียงพฤติกรรมของครูหรือของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกบ่อยครั้ง หรือรับรู้ทางอ้อมโดยผ่านตัวบ่งชี้อื่น ๆ เท่านั้น เมดเลย์และโคเกอร์ (Medley and Coker. 1987 : 242-247) ได้ศึกษาความถูกต้องของวิธีการที่ให้ครูใหญ่เป็นผู้วัดประสิทธิภาพการทำงาน

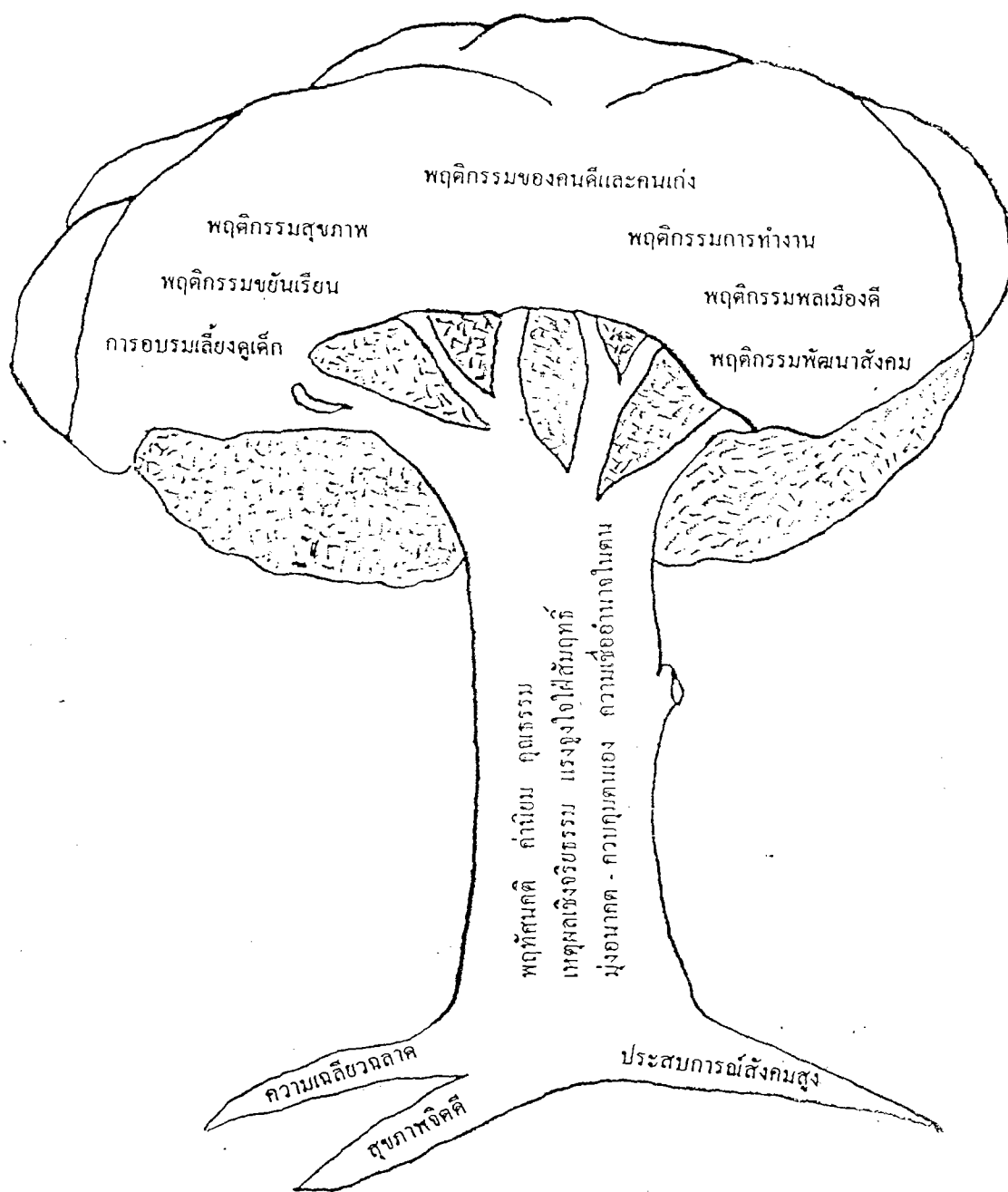
ของครู โดยศึกษากับครูใหญ่จำนวน 46 คน และครูผู้น้อยที่ถูกประเมินจำนวน 322 คน เครื่องมือที่นำมาใช้ในการประเมินค่าประสิทธิภาพการทำงานของครู ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 บทบาท คือ พฤติกรรมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักเรียน พฤติกรรมการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดี มีบุคลิกภาพดี และบทบาทในฐานะเพื่อนร่วมอาชีพกับครูคนอื่น และผู้บังคับบัญชา โดยการให้ครูใหญ่ประเมินตัดสินครูแต่ละคน นอกจากนี้ยังมีการศึกษา ของบุญรับ สักคิมณี (2532) และของ สักคัมชัย นิรัฐทวี(2532) ที่ใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานโดยให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดเป็นผู้รายงาน ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 6 หน่วย จำนวน 20 ข้อ ใช้สำหรับสังเกตการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานหรือสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน โดยศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะเป็น การประเมินที่ค่อนข้างตรง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่ไม่น้อย เช่น การปฏิบัติงานบางอย่างไม่สามารถที่จะสังเกตได้ ปัญหาการสิ้นเปลือง ตลอดจนความตรงของการสังเกตของผู้สังเกตแต่ละคน ซึ่งยากที่จะได้รับการยอมรับ อย่างไรก็ตามในการวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวัดจากพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ โดยให้บุคลากรสายการเงินและบัญชีเป็นผู้รายงาน

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526 : 15 : 2531 : 33) ได้สร้างทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของประเทศไทยที่ถือกำเนิดจากการประมวลสรุปผลการวิจัยต่าง ๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง 5 ประการ คือ 1. มีความเป็นคนดี 2. มีความเป็นคนที่มีความสามารถ 3. มีความเป็นคนที่มีความรู้ 4. มีความเป็นคนที่มีความอดทน 5. มีความเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ และเพื่ออนาคตของชาติ ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะได้วิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่งและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ประการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ (ภาพประกอบ 2)

ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการที่เป็นรากแก้วของต้นไม้ประกอบด้วย

- (1) สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ถูกต้อง แม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยและแบบอนนัยด้วย (2) มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย หรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ (3) ประสิทธิภาพทางสังคมสูง ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตอุปสรรคและปัญหา ความอยาก ความต้องการของคนประเภทต่าง ๆ ในสังคม



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

แหล่งที่มา : ควงเคื่อน พันธุมนาวัน. ทฤษฎีคันไมจรัชธรรม การวิจัยและพัฒนาบุคคล 2539. หน้า

พยายามกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าคนที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน(Hollander. 1981 : 123) ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ถือเป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ มากมาย พนาลัย อยู่สำราญ (2535) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะทำการสอนด้วยวิธีเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนได้เป็นอันดับแรก และสามารถทำนายได้ถึง 21 % นอกจากนี้ วิชัย เอียดบัว (2534) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นตัวเสริมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่น ๆ ในการศึกษาพฤติกรรม เช่นพบว่า ครูที่มีทัศนคติที่ดีมากและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีคะแนนการแสวงหาความรู้ สูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จในปัจจุบันเพื่อส่งผลถึงอนาคตได้ดีกว่าคนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (Roynor. 1982) ส่วนตัวแปรทัศนคติต่อสภาพการทำงานนั้น วรูม (Vroom.1964) พบว่า ผู้ที่มีทัศนคติการทำงานสูงมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย และยังพบว่าทัศนคติเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญอีกด้วย

จึงอาจสรุปได้ว่า จิตลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ จิตลักษณะที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมมนุษย์ 4 ชนิด คือ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทัศนคติต่อสภาพการทำงานและสุขภาพจิต

ลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมการทำงาน

ลักษณะทางจิต เป็นปัจจัยแวดล้อมภายใน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ 2 ตัวแปร คือ ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่อการทำงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้น่าจะเป็นตัวทำนาย พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้

ในการศึกษาค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์นั้น ต้องอาศัยความรู้จากเนื้อหาวิชาหลายด้านรวมกัน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาสาเหตุพฤติกรรมของมนุษย์นั้น สามารถศึกษาได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สาเหตุภายในตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจมนุษย์และสาเหตุภายนอกตัวมนุษย์ ถ้าหากจะศึกษาโดยมุ่งเน้นลักษณะภายนอกหรือลักษณะภายในเพียงด้านเดียวนั้นเป็นการศึกษาที่ไม่สามารถชี้ถึงพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม มีรูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่เรียกว่ารูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactional Model) เป็นรูปแบบที่นักวิจัยและนักจิตวิทยาให้ความสำคัญ สนใจศึกษากันมาก ซึ่งจะเน้นความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตใจของบุคคลกับสถานการณ์ที่เขาประสบอยู่ เป็นแหล่งริเริ่ม

ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมของคนเหล่านี้ เพื่อทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง

ส่วนจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ เป็นลำดับของต้นไม้ ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็น ลักษณะไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่พวกพ้อง หรือเห็นแก่ส่วนรวมของประเทศชาติ มนุษยชาติและหลักการ (2) การควบคุมตนเอง มุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งปัจจุบัน รู้จักคาดการณ์ไกล มีจิตเกรง (3) ความเชื่ออำนาจในตน คือมีความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนส่วนใหญ่ เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์บันดาล (4) ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา และคุณธรรม ค่านิยมต่าง ๆ ต่อการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้น เกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม หรือฝึกคุณธรรมนั้นเป็นหลัก และ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยอมรับที่จะแก้ปัญหา มุมานะ บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน จิตลักษณะทั้ง 8 ประการ ที่หลอมรวมเป็นลำดับและรากแก้วของต้นไม้จริยธรรมจะผลิดอกออกผล อันหมายถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของดวงเดือน พันธุมนาวิน พบว่า มีจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทศนคติที่ดีต่อการทำงาน และสุขภาพจิต โดยพบว่าคนที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นคนที่มีความตั้งใจเริ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะเชื่อว่าทำให้เกิดผลตามที่ต้องการได้ด้วยตนเอง อันเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2529 ; Strickland. 1977) นอกจากนี้ยังพบว่าจิตลักษณะตัวนี้ มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมาก กล่าวคือ ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และเมื่อพิจารณาร่วมกับจิตลักษณะอื่น คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ถ้าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นต่ำ ก็ยังเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมสูงกว่าลักษณะอื่น แต่ถ้าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นสูง จะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านต่ำ (ศักดิ์ชัย นิริญทวี. 2532) ส่วน บัคและออสตริน(Buck and Ausstrin.1971 : 1861 - 1862) พบว่าความเชื่ออำนาจในตนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ และผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะใช้ความ

และกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เป็นการมุ่งศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมทั้งภายใน(ลักษณะทางจิตใจ) และภายนอกตัวบุคคล (สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมทางสังคม) หลักสำคัญของรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม คือ มีการกำหนดตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมไว้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) ลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำ (2) ลักษณะของสถานการณ์ที่มีความหมายก่อให้เกิดการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้น และ(3) สาเหตุร่วมระหว่างลักษณะทางจิตกับลักษณะทางสถานการณ์ซึ่งอาจวัดและศึกษาได้ในรูปของการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะบางประการของสถานการณ์ โดยการตีความหมายหรือการมองเห็นความสำคัญของสถานการณ์นั้น ๆ ของบุคคลผู้กระทำ กล่าวโดยสรุป รูปแบบการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมแบบปฏิสัมพันธ์นิยมมุ่งศึกษาเหตุของพฤติกรรมทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคล (งามตา วณินทานนท์. 2536 : 8-11)

ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงาน

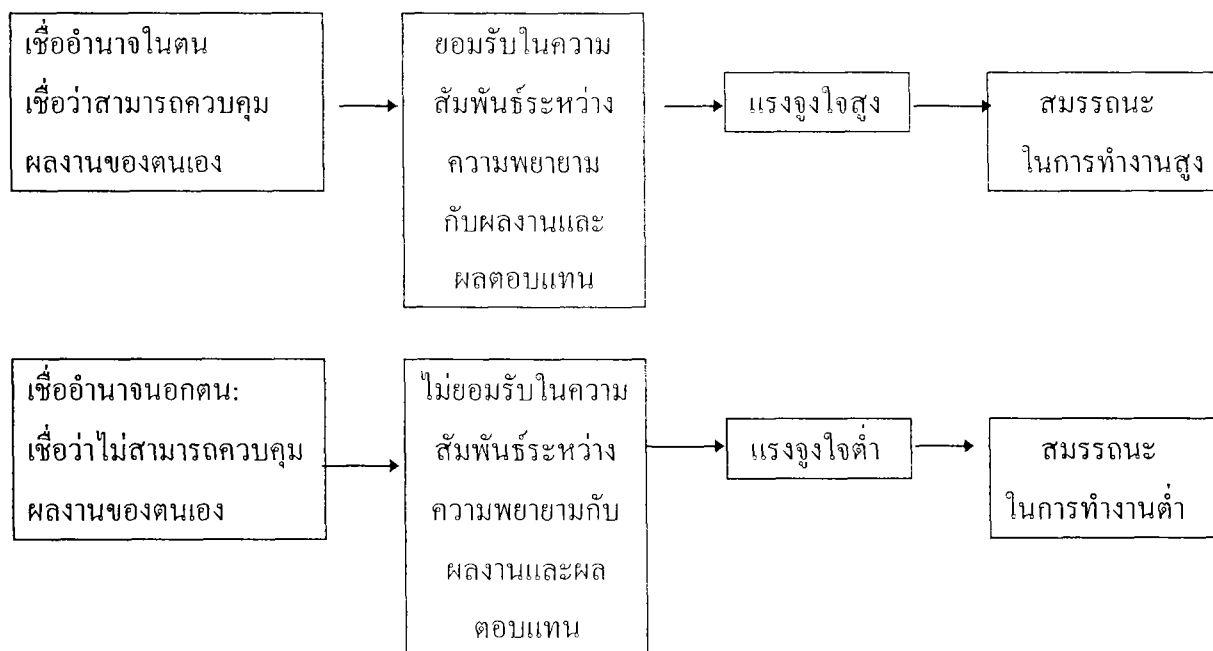
แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน (Internal - External Locus of Control) เป็นจิตลักษณะที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งรอตเตอร์ (Rotter) ได้อธิบายลักษณะโดยทั่วไปของความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ดังกล่าวว่า ผลการตอบแทนอันหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน เช่นเดียวกัน จากพฤติกรรมอันใหม่ในสภาพที่คล้ายกับสภาพการณ์เดิม ถ้าเหตุการณ์เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังก็จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลค่อย ๆ ลดลง การลดหรือเพิ่มความคาดหวังนี้จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมอย่างหนึ่งก่อนแล้วจึงขยายครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์เดิมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ที่ผ่านมาได้รับการเสริมแรงบ่อยครั้ง เมื่อแสดงพฤติกรรมเดิมจะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นมีผลจากทักษะหรือความสามารถของตน ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) ในทางตรงข้ามหากการกระทำมิได้รับการเสริมแรง จะทำให้บุคคลรับรู้ว่ามีสิ่งที่ไม่ใช่ผลจากการกระทำของตน แต่เป็นเพราะโชค เกราะห้ ความบังเอิญ หรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เป็นไป ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) ความเชื่อหรือการรับรู้ดังกล่าวนี้จะมีผลย้อนกลับไปสู่ความคาดหวังในผลพฤติกรรมอันใหม่ ๆ อีก ซึ่งรอตเตอร์ (Rotter) ได้สรุปพฤติกรรมความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของบุคคลได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (วิสุทธิ ราตรี. 2532 : 49 ; อ้างอิงมาจาก Rotter. 1966)

1) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้สาเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจนอกตนที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น

โชค เคราะห์ ความบังเอิญ หรืออิทธิพลของผู้อื่นบนกาลให้เป็น

2) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อ หรือรับรู้เหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลจากการกระทำหรือความสามารถของตน

ลักษณะความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนส่วนใหญ่ เกิดจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดามารดา (วิชัย เอียดบัว. 2534 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Katkosaky, Crandall and Good. 1967 ; Strickland. 1977) นอกจากนั้นแล้วยังเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่ส่งผลให้การกระทำและผลที่เกิดขึ้นไม่สัมพันธ์กันและมีปริมาณไม่สมดุลย์กัน (วิชัย เอียดบัว. 2534 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Rotter. 1966 ; Strickland. 1977) การศึกษาความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น คนที่มีอำนาจในตนจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเชื่อว่าจะงานทุกอย่างจะสำเร็จด้วยความสามารถของตนเอง จึงมีความพยายามมาก มีแรงจูงใจและมีสมรรถนะในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีอำนาจนอกตนจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือมีความเชื่อว่าการทำงานสำเร็จได้นั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานจึงต่ำและมีสมรรถนะในการทำงานต่ำด้วย ดังแสดงความสัมพันธ์ ในภาพประกอบ 3 (อ้อมเดือน สดมณี. 2536 : 28 ; อ้างอิงมาจาก Baron and Greenberg. 1990 : 200)



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน กับการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตน จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล และมีความพยายามกระทำมากกว่า เพราะคนที่เชื่ออำนาจในตนนั้น เชื่อว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามต้องการ ความเชื่ออำนาจในตนจึงส่งผลกับพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมการทำงานที่ดี (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 51-52) สอดคล้องกับ บุญรับ ศักดิ์มณี ((2532 : 41) ที่กล่าวว่า ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานราชการนั้น เชื่อว่าความเชื่ออำนาจในตนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เพราะตราบใดที่ข้าราชการยังเชื่อว่าสิ่งภายนอกอื่น ๆ มิใช่ตนเองมีอิทธิพลต่อผลการทำงานและความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงานราชการของตนแล้ว พฤติกรรมการทำงานราชการยังคงเป็นไปในลักษณะ "เช้าชาม เย็นชาม" เฉื่อยชา ท้อแท้ หมดหวัง กล่าวได้ว่าความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน เป็นกระบวนการรับรู้อำนาจในการควบคุมผลของการกระทำและความสอดคล้องของผลกระทำ โดยเห็นว่าอำนาจในการบันดาลให้เกิดผลกับตนมี 2 ลักษณะ คือปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของตนเอง หลังจากนั้นจึงใช้การรับรู้ นั่นคือการกระทำในอนาคต (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 24-25 : ปริญา ณ วันจันทร์. 2536 : 23)

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ความคิดเห็นหรือความตั้งใจของบุคคลนั้นรับรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตน เป็นผลมาจากทักษะและความสามารถของตนและตนสามารถควบคุมได้

ทัศนคติที่ดีต่องานและพฤติกรรมการทำงาน

ทัศนคติคือ ลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคล ที่มีความโน้มเอียงหรือมีความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่ง หรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง(Shaver. 1977 : 168)

ฟิชเบินและเอจเซน(Fishbein and Ajzen. 1975 : 336-339) มีความเห็นว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้บุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกและความเข้าใจ ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (McGuire. 1969 : 155-156 ; Shaver 1977 : 168-170) คือ (1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งนั้นว่าดีมีประโยชน์หรือเลว มีโทษมากน้อยเพียงใด (2) ความรู้สึกพอใจ(Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือ

ไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติและสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย (3) การมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตน นอกจากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้แล้ว ทศนคติยังมีลักษณะสำคัญอีก 2 ประการ คือ (1) มีทิศทาง(Direction) หมายถึง จะมีทิศทางไปในทางบวกหรือทางลบ ดีหรือเลว ชอบหรือไม่ชอบ และ (2) มีปริมาณ (Magnitude) หมายถึง มีความเข้มแข็งหรือความรุนแรง เช่น อาจมีทศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดรุนแรงมากและอีกสิ่งหนึ่งบางเบา ขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น หรือความพัวพันของบุคคลต่อเรื่องนั้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2524 : 5-9)

ฟิชเบินและเอเจนเซน(อ้อมเดือน สดมณี. 2536 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Fishbein and Ajzen. 1975) ได้ประมวลงานวิจัยหลายเรื่อง เพื่อมาสนับสนุนการศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงาน พบว่าทศนคติที่ดีกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในปริมาณ ระหว่าง .68-.03 นาด พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (Bhanthumnavin and others. 1975) ศึกษาทศนคติที่มีต่อการปลุก ถั่วเหลืองของเกษตรกรที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่าทศนคติต่อการปลุกถั่วเหลือง มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับพฤติกรรมการปลุกถั่วเหลืองของเกษตรกร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทศนคติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอยู่มาก ส่วนผลงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนหรือมีความภาคภูมิใจในตนสูงเพียงด้านเดียวก็มีการกระทำหน้าที่สูง และเมื่อ ศึกษาปริมาณการทํานาย การมุ่งกระทำโดยจิตลักษณะที่เป็นองค์ประกอบของความแปลกแยกพบว่า มีปริมาณการทํานายอยู่ระหว่าง 53%-58% ซึ่งจัดว่าเป็นปริมาณการทํานายที่สูง โดยมีตัวทํานายคือ ทศนคติต่อการทํางาน นอกจากนั้นผลของการศึกษาปฏิสัมพันธ์ของการมุ่งกระทำหน้าที่จิตลักษณะ ทั้งสี่ คือ ความเชื่ออำนาจในตนสูงบวกกับความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุน มีความภาคภูมิใจใน ตนเองสูงบวกกับความรู้สึกสนับสนุนต่ำ ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ในส่วนของ การมุ่งกระทำหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานทั้งสามด้าน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมุ่งกระทำหน้าที่มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

กระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทศนคติ

เครชและครัทซ์ฟิลด์ (Krech and Crutchfield. 1948) เชื่อว่า ทศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็

จะคาดหวังและเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นอีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วไม่ได้ผลตอบแทน หรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขาเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษ ซึ่งมีผลให้เขามีทัศนคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น การเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลนี้ แมกไกว(McGuire. 1968 : 1130-1187) อธิบายว่า มีขั้นตอนของการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอยู่ 5 ขั้น คือ

ขั้นที่หนึ่ง เป็นขั้นตั้งใจรับทราบ(Attention) ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลมีความสนใจ รับรู้เกี่ยวกับข่าวสารต่าง ๆ แต่บุคคลจะสนใจมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ลักษณะของการสื่อสารและตัวบุคคลที่เป็นตัวสื่อด้วย

ขั้นที่สอง เป็นขั้นของการเข้าใจ(Comprehension) ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลมีความเข้าใจในข่าวสารที่รับรู้มา แต่การที่บุคคลจะเข้าใจข่าวสารมากน้อยเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้รับข่าวสาร และปัจจัยอื่น ๆ ด้วย

ขั้นที่สาม เป็นขั้นการยอมรับหรือคล้อยตาม(Acceptance) ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลได้ผ่านขั้นที่หนึ่ง และขั้นที่สองมาแล้ว แต่บุคคลยังต้องการสิ่งจูงใจ(Incentive) อีก เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะเปลี่ยนตาม ในขั้นนี้บุคคลได้เกิดทัศนคติใหม่ขึ้นแล้ว ดังนั้นบุคคลจะเปลี่ยนแปลงตามหรือคล้อยตาม เร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับผู้ที่มาทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วย

ขั้นที่สี่ เป็นขั้นเก็บจำ(Retention) ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลเก็บจำทัศนคติที่เกิดขึ้นใหม่เอาไว้เป็นลักษณะประจำตัวของตน

ขั้นที่ห้า เป็นขั้นของการกระทำ(Action) ในขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามทัศนคติที่เกิดขึ้นใหม่หรือที่เปลี่ยนไป

ขั้นตอนของการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ดังกล่าวนี เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ เมื่อมีสิ่งใหม่เกิดขึ้นในสังคม บุคคลจะยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งนั้น ๆ จึงน่าจะคาดได้ว่าทัศนคติมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยอย่างสำคัญ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2526 : 13) ให้ข้อสังเกตไว้ว่า ทัศนคติจะทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำเพียงใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับจิตลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลด้วย ดังนั้น การศึกษาทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรมจะต้องคำนึงถึงการวัดจิตลักษณะอื่น ๆ ประกอบด้วย ซึ่งงานวิจัยในลักษณะนี้ปรากฏอยู่บ้างแล้วในประเทศไทย แต่เป็นการศึกษาทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น วิเชียร รักการ(2522) ศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติที่ดีต่อการอาสาพัฒนา กับพฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาชนบท

ของนิสิตที่มีจิตลักษณะต่าง ๆ พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้ที่มีทัศนคติและพฤติกรรม การเข้าร่วมกลุ่มอาสาพัฒนาสอดคล้องกัน มากกว่าในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นพนธ์ สัมมา (2523) ศึกษาทัศนคติต่อการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตรกับ

พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร และศึกษาสมรรถนะทางการศึกษาของบุคคลประกอบ ด้วย และพบว่า ทัศนคติกับพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กันสูงในกลุ่มที่มีสมรรถนะทางการศึกษาดำ ส่วนด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานอนามัยในชนบท สุกานดา บัณฑิตยารักษ์(2524) ได้วิจัยเรื่อง ทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยในชนบท พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีทัศนคติ ที่ไม่ดีต่อการอาสาไปปฏิบัติงานอนามัยในชนบทนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูง มีความท้อแท้ กลัว ว้าวุ่น จึงไม่สมัครไปทำงานในชนบท ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (2528) ศึกษาเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย พบว่า มารดาไทยที่มีสุขภาพจิตดีและมีทัศนคติที่ดีต่อเด็ก มีการ อบรมเลี้ยงดูเด็กที่เหมาะสม คือมีการอบรมเลี้ยงดูเด็กแบบรักสนับสนุนและแบบใช้เหตุผลมากกว่า มารดาที่มีทัศนคติไม่ดีและมีสุขภาพจิตเสื่อม จึงอาจสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะหนึ่งที่มีความ สำคัญต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งการสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง พบสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่สำคัญคือ ผู้ปฏิบัติ งานไม่มีการวางแผนในการทำงาน ไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ขาดความละเอียด รอบคอบในการทำงาน ดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณตอนปลายปีงบประมาณ ทำให้มีปัญหาใน การเบิกจ่าย ต้องนำเงินส่งคืนคลัง ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญ ของงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความอดทนต่อการทำงาน และเกียจคร้านทำงาน ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ทำ ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและ บัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจใน ทัศนคติต่อการทำงาน และลักษณะ ทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน มาเป็นตัวแปร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้ วิจัยคาดว่าจะเป็นตัวทำนาย พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามสาระดังนี้คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสายการเงินและบัญชี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร รวม 11 สถาบัน จำนวนทั้งสิ้น 761 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยเลือกมาจากกลุ่มประชากรอย่างเจาะจง 3 สถาบัน คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 90 คน และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 70 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 210 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ
3. สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาข้อมูลจากข้อ 1 และข้อ 2
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พินิติ รตะนานุกูล นางสาวพัฒนา สงวนกล้าจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต แก้วนิม อาจารย์สุภาพร ณะชานันท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม เพื่อตรวจพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาสาระ

5. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำเสนอกรรมการควบคุมปริญญาบัตร เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นข้าราชการสายการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 40 คน

6. หาค่าอำนาจจำแนก(Discrimination Power) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์สูง(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538) เอาไว้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ต่ำ นำมาปรับปรุงได้ข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 55 ข้อ

7. หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช(Cronbach. 1970 : 161)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะชีวสังคม เป็นแบบสอบถามลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลกรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นข้อความให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดลักษณะทางจิตใจของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ผู้วิจัยปรับปรุงและสร้างขึ้น ได้แก่ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงาน และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงาน

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงาน เป็นแบบวัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงาน มีทั้งหมด 15 ข้อคำถามโดยมีคำตอบอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 5 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เป็นการตอบรับหรือปฏิเสธแต่ละข้อคำถามในปริมาณต่าง ๆ กัน เนื้อหาของคำถามอยู่ในรูปการรายงานความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ผู้ตอบปรารถนาในการทำงานว่า ผลเหล่านั้นเกิดขึ้นจากความรู้ความสามารถของตนเองหรือเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด แบบวัดนี้ปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

แบบวัดทัศนคติต่อการทำงาน เป็นแบบวัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดทัศนคติต่อการทำงานมีทั้งหมด 20 คำถาม โดยมีคำตอบอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 5 หน่วย จาก "จริงที่สุด" ถึง "ไม่จริงที่สุด" เป็นการตอบรับ หรือปฏิเสธแต่ละข้อคำถามในปริมาณต่าง ๆ กัน เนื้อหาของ

คำถามอยู่ในรูปการรายงานความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับการทำงานว่า มีความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ มากน้อยเพียงใด แบบวัดนี้ปรับปรุงมาจากแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญเทวี (2532) ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .90

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน และแบบวัดทัศนคติต่อการทำงาน จะมี 2 ลักษณะ คือ ข้อความทางบวกและข้อความทางลบ การให้คะแนนจะเป็น 2 กรณีตามวิธีของลิเคิร์ต คือ

กรณีข้อความทางบวก ให้คะแนนดังนี้		
จริงที่สุด	5	คะแนน
จริง	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่จริง	2	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	1	คะแนน

กรณีข้อความทางลบ ให้คะแนนดังนี้		
จริงที่สุด	1	คะแนน
จริง	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่จริง	4	คะแนน
ไม่จริงที่สุด	5	คะแนน

แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนที่มีข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, และ 14

แบบสอบถามทัศนคติต่อการทำงานที่มีข้อความทางลบ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 17, และ 20

เกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ผู้วิจัยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของทัศนคติต่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มดังนี้ คือ

กลุ่มผู้มีอำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง คือ กลุ่มผู้ที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม และกลุ่มผู้มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ คือกลุ่มผู้ที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

กลุ่มผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน คือกลุ่มผู้ที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม และกลุ่มผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน คือกลุ่มผู้ที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คำถามอยู่ในรูปมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 20 คำถาม ให้เลือกตอบ จากปฏิบัติมากที่สุด ถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด ลักษณะของแบบวัดจะสอบถามเกี่ยวกับการทำงานด้านการรับ-จ่ายเงิน ของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคำนวณ จากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าเท่ากับ .71

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความในแบบวัดจะมี 2 ลักษณะคือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ การให้คะแนนจะเป็น 2 กรณี ตามวิธีของลิเคิร์ต คือ

กรณีข้อความทางบวกให้คะแนนดังนี้

เหมาะสมที่สุด	5	คะแนน
เหมาะสมมาก	4	คะแนน
เหมาะสมปานกลาง	3	คะแนน
เหมาะสมน้อย	2	คะแนน
เหมาะสมน้อยที่สุด		
หรือไม่เหมาะสม	1	คะแนน

กรณีข้อความทางลบให้คะแนนดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด	1	คะแนน
เหมาะสมมาก	2	คะแนน
เหมาะสมปานกลาง	3	คะแนน
เหมาะสมน้อย	4	คะแนน
เหมาะสมน้อยที่สุด		
หรือไม่เหมาะสม	5	คะแนน

แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานที่มีข้อความทางลบได้แก่ข้อ 5, 8, 11, 16, และ 19

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยน้ำหนักคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.55-5.00	หมายถึง ผู้ตอบ มีพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับเหมาะสมที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.55-4.54	หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.55-3.54	หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.55-2.54	หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับเหมาะสมน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.54	หมายถึง ผู้ตอบมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ใน อยู่ในระดับเหมาะสมน้อยที่สุดหรือ ไม่เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ติดต่อขอหนังสือแนะนำจากตัวบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังบุคลากรสายการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ประสานงานกับเลขานุการและหัวหน้าการเงินของกองคลัง/คณะ/สำนัก/สถาบัน และหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ ในการส่งแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถามส่งกลับคืนภายในเวลากำหนด จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 210 ฉบับ ได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.14 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ

หน่วย	แบบสอบถามที่ ส่งไป	แบบสอบถามได้รับ คืนที่สมบูรณ์	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	50	50	100.00
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	90	88	97.78
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	70	66	84.28
รวม	210	204	97.14

ตาราง 2 รายละเอียดกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปร

ข้อมูลส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (n = 204)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	14	6.86
1.2 หญิง	190	93.14
รวม	204	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	61	29.90
2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	143	70.10
รวม	204	100.00
3. ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน		
3.1 สูง	96	47.10
3.2 ต่ำ	108	52.90
รวม	204	100.00
4.ทัศนคติต่อการทำงาน		
4.1 ดี	101	50.50
4.2 ไม่ดี	103	49.50
รวม	204	100.00
รวม	204	100.00

ตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 93.14) มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 70.10) มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ จำนวนมากกว่ามีความเชื่ออำนาจในตนสูงเล็กน้อย (ร้อยละ 52.90 และ 47.10 ตามลำดับ) มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน จำนวนเท่า ๆ กัน (ร้อยละ 50.50 และ 49.50 ตามลำดับ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอสพีเอสเอส (SPSS หรือ The Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน ทดสอบโดยใช้ t-Test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ใช้ t-test

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -

Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยทดสอบ t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
p	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ตามจุดมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 2 ตามจุดมุ่งหมายข้อ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ t - test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน ดังแสดงในตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงานของ
บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

พฤติกรรมการทำงาน	N = 204	
	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้าจะเตรียมทำแผนประมาณการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ	3.66	0.97
2. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.06	0.76
3. การเบิก - จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก	2.02	0.85
4. เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูลด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีจะสามารถให้ข้อมูลได้ทันที	4.05	0.80
5. ข้าพเจ้าต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง	2.61	0.96
6. ข้าพเจ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงิน	3.89	0.89
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานด้านการเงินที่รับผิดชอบอย่างดีเพื่อให้งานบังเกิดผลดี	4.35	0.70
8. ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน	2.60	1.19
9. ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน	4.50	0.65
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินก่อนงานด้านอื่น ๆ	4.04	0.78
11. ข้าพเจ้าไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปปฏิบัติงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ	3.67	1.02
12. เมื่อข้าพเจ้าได้ไปปฏิบัติงานแล้ว จะริบนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดี	4.11	0.81
13. ข้าพเจ้าจะทำงานให้เสร็จตามแผนที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม	4.22	0.71

ตาราง 3 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	N = 204	
	$\bar{X}$	S.D.
14. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกเงิน ให้ผู้มาใช้บริการได้ทราบ ทำให้การทำงานการเงินของข้าพเจ้ารวดเร็วยิ่งขึ้น	4.16	0.75
15. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน จะช่วยกันทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบให้เสร็จเรียบร้อยทุกวัน	4.00	0.87
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะการทำงานด้านการเงินแบบเดิมคืออยู่แล้ว	3.71	1.04
17. เมื่อมีปัญหาด้านการเงินข้าพเจ้าสามารถนำไปปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้	3.86	0.97
18. เมื่อผู้มาใช้บริการเบิกเงินไม่เข้าใจระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถอธิบายรายละเอียดของระเบียบการเบิก-จ่ายเงินให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจได้	4.06	0.79
19. เนื่องจากการเบิก-จ่ายเงิน ของทุกหน่วยงานราชการปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.84	1.06
20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหได้ด้วยตนเอง	3.34	1.04
รวมเฉลี่ย	3.74	0.35

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนมากมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง ข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน และข้อ. 20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษา มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงานของ
บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศชาย (N = 14)		เพศหญิง (N = 190)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้าจะเตรียมทำแผนประมาณการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ	3.79	0.97	3.65	0.97
2. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.93	0.83	4.07	0.76
3. การเบิก - จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก	2.00	0.55	2.02	0.87
4. เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูลด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีจะสามารถให้ข้อมูลได้ทันที	4.14	0.95	4.05	0.79
5. ข้าพเจ้าต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงาน การรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง	2.29	0.83	2.64	0.97
6. ข้าพเจ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงิน	3.29	0.73	3.93	0.89
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานด้านการเงินที่รับผิดชอบอย่างดีเพื่อให้งานบังเกิดผลดี	3.93	1.00	4.38	0.67
8. ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน	3.36	1.34	2.54	1.17
9. ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน	4.21	0.89	4.53	0.62
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินก่อนงานด้านอื่น ๆ	4.29	0.61	4.03	0.79

ตาราง 4 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	เพศชาย (N = 14)		เพศหญิง (N = 190)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11. ข้าพเจ้าไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปปฏิบัติงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ	3.93	0.92	3.65	1.03
12. เมื่อข้าพเจ้าได้ไปปฏิบัติงานแล้วจะรับนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดี	4.36	0.74	4.09	0.82
13. ข้าพเจ้าจะทำให้เสร็จตามแผนที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม	4.14	0.66	4.23	0.71
14. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกเงิน ให้ผู้มาใช้บริการได้ทราบ ทำให้การทำงานการเงินของข้าพเจ้ารวดเร็วยิ่งขึ้น	3.93	0.92	4.18	0.73
15. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้านการเงินจะช่วยกันทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยทุกวัน	4.07	0.83	3.99	0.88
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะการทำงานด้านการเงินแบบเดิมดีอยู่แล้ว	3.64	1.34	3.71	1.02
17. เมื่อมีปัญหาด้านการเงิน ข้าพเจ้าสามารถนำไปปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้	4.21	0.70	3.83	0.99
18. เมื่อผู้มาใช้บริการเบิกเงินไม่เข้าใจระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถอธิบายรายละเอียดของระเบียบการเบิก-จ่ายเงินให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจได้	4.36	0.63	4.04	0.79
19. เนื่องจากการเบิก-จ่ายเงินของทุกหน่วยงานราชการปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น	4.14	0.77	3.82	1.08

ตาราง 4 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	เพศชาย (N = 14)		เพศหญิง (N = 190)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.86	1.17	3.30	1.03
รวมเฉลี่ย	3.79	0.87	3.73	0.84

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชีเพศชาย ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ. 6 การปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิกจ่ายเงินเป็นการตรวจสอบของยอดเงิน ข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการเบิกเงินเพราะจะทำให้เกิดความสับสน ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีเพศชาย มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ.3 การเบิก-จ่ายเงินเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก และข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงินตามขั้นตอนทุกครั้ง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีเพศชาย มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ส่วนบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.84)และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชีเพศหญิง มีการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงินตามขั้นตอนทุกครั้ง และข้อ. 20 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิกจ่ายเงินสามารถศึกษาระเบียบ และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก และข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
สายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี (N = 61)		ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป (N = 143)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้าจะเตรียมทำแผนประมาณการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ	3.70	1.01	3.64	0.95
2. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.02	0.79	4.08	0.76
3. การเบิก - จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก	2.03	0.91	2.01	0.83
4. เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูลด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีจะสามารถให้ข้อมูลได้ทันที	4.07	0.82	4.08	0.79
5. ข้าพเจ้าต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง	2.61	0.99	2.62	0.96
6. ข้าพเจ้าเห็นว่า การปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงิน	3.79	0.88	3.93	0.89
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานด้านการเงินที่รับผิดชอบอย่างดีเพื่อให้งานบังเกิดผลดี	4.28	0.84	4.38	0.64
8. ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน	2.69	1.22	2.56	1.18
9. ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน	4.36	0.82	4.57	0.55
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินก่อนงานด้านอื่น ๆ	4.05	0.90	4.04	0.72

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี (N = 61)		ประสบการณ์ต่ำ กว่า 10 ปี (N = 143)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11. ข้าพเจ้าไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปดูงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ	3.61	1.10	3.70	0.99
12. เมื่อข้าพเจ้าได้ไปดูงานแล้ว จะรับนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดี	3.98	0.97	4.17	0.73
13. ข้าพเจ้าจะทำให้เสร็จตามแผนที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม	4.21	0.69	4.22	0.72
14. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกเงินให้ผู้มาใช้บริการได้ทราบ ทำให้การทำงานการเงินของข้าพเจ้ารวดเร็วยิ่งขึ้น	4.02	0.81	4.22	0.72
15. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน จะช่วยกันทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยทุกวัน	4.18	0.76	3.92	0.90
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะการทำงานด้านการเงินแบบเดิมคืออยู่แล้ว	3.75	0.99	3.69	1.06
17. เมื่อมีปัญหาด้านการเงิน ข้าพเจ้าสามารถนำไปปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้	3.98	0.97	3.80	0.97
18. เมื่อผู้มาใช้บริการเบิกเงินไม่เข้าใจระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถอธิบายรายละเอียดของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจได้	4.03	0.82	4.07	0.78
19. เนื่องจากการเบิก-จ่ายเงิน ของทุกหน่วยงานราชการปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.72	1.16	3.89	1.01

ตาราง 5 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี (N = 61)		ประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป (N = 143)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้า สามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.16	1.05	3.41	1.04
รวมเฉลี่ย	3.71	0.93	3.75	0.86

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง ข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน และข้อ. 20 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิกจ่ายเงิน สามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนจึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมน้อย

ส่วนบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ - จ่ายเงินตามขั้นตอนทุกครั้ง ข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยใน

การดำเนินการเบิกเงิน และข้อ. 20 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถ
ศึกษาระเบียบและแก้ปัญหได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีประสบการณ์ในการ
ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่าย
เงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนจึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ที่บุคลากรสายการ
เงินและบัญชีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสม
น้อย

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงานของ
บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตน
เกี่ยวกับการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน			
	ต่ำ (N = 108)		สูง (N = 96)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้าจะเตรียมทำแผนประมาณการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ	3.55	0.96	3.79	0.96
2. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.06	0.75	4.07	0.78
3. การเบิก - จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก	1.97	0.85	2.07	0.86
4. เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูลด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีจะสามารถให้ข้อมูลได้ทันที	4.16	0.75	3.94	0.83
5. ข้าพเจ้าต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง	2.52	0.98	2.72	0.94
6. ข้าพเจ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงิน	3.98	0.84	3.78	0.93
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานด้านการเงินที่รับผิดชอบอย่างดีเพื่อให้งานบังเกิดผลดี	4.38	0.65	4.31	0.76
8. ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน	2.50	1.19	2.71	1.20
9. ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน	4.55	0.60	4.46	0.69
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินก่อนงานด้านอื่น ๆ	3.94	0.82	4.16	0.72

ตาราง 6 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	ความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงาน			
	ต่ำ (N = 108)		สูง (N = 96)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11. ข้าพเจ้าไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปปฏิบัติงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ	3.63	1.07	3.72	0.96
12. เมื่อข้าพเจ้าได้ไปปฏิบัติงานแล้ว จะรับนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดี	4.17	0.77	4.05	0.86
13. ข้าพเจ้าจะทำให้เสร็จตามแผนที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม	4.22	0.70	4.22	0.71
14. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกเงินให้ผู้มาใช้บริการได้ทราบ ทำให้การทำงานการเงินของข้าพเจ้ารวดเร็วยิ่งขึ้น	4.13	0.81	4.20	0.67
15. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน จะช่วยกันทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยทุกวัน	3.88	0.91	4.14	0.80
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะการทำงานด้านการเงินแบบเดิมดีอยู่แล้ว	3.86	1.08	3.53	0.97
17. เมื่อมีปัญหาด้านการเงิน ข้าพเจ้าสามารถนำไปปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้	3.67	1.11	4.07	0.74
18. เมื่อผู้มาใช้บริการเบิกเงินไม่เข้าใจระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถอธิบายรายละเอียดของระเบียบการเบิก-จ่ายเงินให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจได้	3.99	0.88	4.14	0.66

ตาราง 6 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน			
	ต่ำ		สูง	
	(N = 108)		(N = 96)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
19. เนื่องจากการเบิก-จ่ายเงิน ของทุกหน่วยงานราชการ ปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้อง ประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.87	1.09	3.80	1.02
20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้า สามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.26	1.06	3.43	1.02
รวมเฉลี่ย	3.71	0.89	3.77	0.81

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ. 9 ทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมที่สุด ข้อ. 20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงินสามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนจึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงินตามขั้นตอนทุกครั้ง ข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการเบิกเงิน ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ส่วนบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.77$,

S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงานสูง ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ. 5 ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงินตามขั้นตอนทุกครั้ง ข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน ข้อ. 16 ไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และข้อ. 20 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน สามารถศึกษาเปรียบเทียบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงินเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงานสูง มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมการทำงานของ
บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามทัศนคติต่อการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	มีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อการทำงาน (N = 103)		มีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงาน (N = 101)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้าจะเตรียมทำแผนประมาณการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ	3.62	0.86	3.70	1.06
2. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.01	0.79	4.12	0.74
3. การเบิก - จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก	1.82	0.75	2.23	0.90
4. เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูลด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีจะสามารถให้ข้อมูลได้ทันที	4.07	0.81	4.04	0.79
5. ข้าพเจ้าต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง	2.40	0.95	3.97	0.84
6. ข้าพเจ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงิน	3.81	0.93	3.97	0.84
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานด้านการเงินที่รับผิดชอบอย่างดีเพื่อให้งานบังเกิดผลดี	4.26	0.79	4.44	0.59
8. ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน	2.52	1.32	2.67	1.05
9. ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน	4.45	0.76	4.56	0.50
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินก่อนงานด้านอื่น ๆ	3.98	0.86	4.11	0.68

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	มีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อการทำงาน (N = 103)		มีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงานดี (N = 101)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11. ข้าพเจ้าไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปดูลงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ	3.45	1.18	3.90	0.77
12. เมื่อข้าพเจ้าได้ไปดูงานแล้ว จะริบนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดี	4.08	0.85	4.15	0.78
13. ข้าพเจ้าจะทำให้เสร็จตามแผนที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม	4.21	0.71	4.23	0.71
14. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกเงินให้ผู้มาใช้บริการได้ทราบ ทำให้การทำงานการเงินของข้าพเจ้ารวดเร็วยิ่งขึ้น	4.01	0.81	4.31	0.65
15. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน จะช่วยกันทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยทุกวัน	3.83	0.98	4.17	0.71
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะการทำงานด้านการเงินแบบเดิมคืออยู่แล้ว	3.54	1.15	3.87	0.88
17. เมื่อมีปัญหาด้านการเงิน ข้าพเจ้าสามารถนำไปปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้	3.83	0.99	3.88	0.96
เบิกเงินไม่เข้าใจระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถระเบียบการเบิก-จ่ายเงินให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจได้	4.04	0.85	4.08	0.72
19. เนื่องจากการเบิก-จ่ายเงิน ของทุกหน่วยงานราชการปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.63	1.24	4.05	0.78

ตาราง 7 (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน	มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน (N = 103)		มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (N = 101)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.25	1.08	3.43	1.00
รวมเฉลี่ย	3.64	0.89	3.84	0.76

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ. 11 ไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปปฏิบัติงานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ ข้อ. 16 ไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน และข้อ. 20 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน สามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงินเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนจึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ข้อ. 5 ต้องเสียเวลาในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง และข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ส่วนบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ. 8 ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน และข้อ. 20 เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน สามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ที่บุคลากร

สายการเงินและบัญชี ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ส่วนข้อ. 3 การเบิก-จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ที่บุคลากรสายการเงินและบัญชีที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน ดังแสดงในตาราง 8 - 11

ตาราง 8 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ

เพศ	N	พฤติกรรมการทำงาน		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		
ชาย	14	3.79	0.47	0.60	.54
หญิง	190	3.73	0.34		

$$p > .05$$

จากตาราง 8 แสดงบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งชายและหญิง มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	N	พฤติกรรมการทำงาน		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		
ต่ำ	61	3.70	0.35	-.76	.45
สูง	143	3.75	0.35		

$p > .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน

ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยว การทำงาน	N	พฤติกรรมการทำงาน		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		
สูง	96	3.76	0.36	1.03	.30
ต่ำ	108	3.71	0.34		

$P < .05$

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มี
ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง และมีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ
มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามทัศนคติต่อการทำงาน

ทัศนคติต่อการทำงาน	N	พฤติกรรมการทำงาน		t	p
		$\bar{X}$	S.D.		
ดี	101	3.84	0.37	4.12*	.00
ไม่ดี	103	3.64	0.30		

$P < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 210 คน แบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้รับกลับคืน และใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลรวม 204 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.14

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน โดยใช้ t-test

สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน พบว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง และมีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมน้อย คือ การเบิก-จ่ายเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ในปัจจุบันหน่วยงานราชการได้พัฒนาการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย คือ เครื่องคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการทำงาน ข้อมูลต่าง ๆ ด้านการรับ-จ่ายเงิน จะเก็บไว้ใน

เครื่องคอมพิวเตอร์และสามารถนำมาใช้งานได้ทันทีเมื่อต้องการ เช่น เมื่อมีการรับเงินและต้องออกใบเสร็จรับเงิน สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยทำใบเสร็จรับเงินแทนได้ ซึ่งใช้เวลาในการทำน้อยมากและไม่ต้องใช้เจ้าหน้าที่ทำหลายคน การจ่ายเงินก็ใช้วิธีการโอนเงินหรือจ่ายเป็นเช็ค ทำให้ประหยัดเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยอีกประเภทหนึ่งเข้ามาช่วยในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน เช่น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้นำระบบ Supreme มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ทำให้การปฏิบัติงานการเงินถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น และผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานสามารถทราบข้อมูลด้านการเงินของหน่วยงานได้ตลอดเวลา

ส่วนบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง ได้แก่ ต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติกรรับ-จ่ายเงินตามขั้นตอนทุกครั้ง อาจเนื่องมาจาก งานการรับ-จ่ายเงิน เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ และขั้นตอนต่าง ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ ดังนั้นในการดำเนินการรับ-จ่ายเงิน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ จึงทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงานมาก พฤติกรรมการทำงานที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลางอีกข้อหนึ่ง คือ ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านการเงินซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับตัวเงิน เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความระมัดระวังและต้องการความละเอียดถี่ถ้วน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานการเงินในตำแหน่งหรือที่ได้รับมอบหมายต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงินโดยตรงเพราะต้องรับผิดชอบตามหน้าที่และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน สามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนด เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการเงินที่ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานก็สามารถที่จะศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านการเงินที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง เพราะงานการเงินจะมีเอกสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ การปฏิบัติบอกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนตามลำดับขั้นตอนอยู่แล้ว สอดคล้องกับ รุ่ง พูลสวัสดิ์(2527 : 75) ที่ได้สรุปเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ไว้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การตรวจสอบการรับจ่ายเงินทุกประเภท และการรายงาน ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ และสอดคล้องกับ เอกชัย กิสุขพันธ์(2527 : 179) ที่กล่าวว่า การบริหารการเงิน เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย การวางแผนเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายและการควบคุมเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงิน และการบริหารงานในหน่วยงาน นอกจากนี้ก็ตีมาปริตติลล(2522 : 67) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีไว้ดังนี้

คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนเปิดเผย เพราะงานการเงินจะต้องมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ตลอดเวลา มีอารมณ์มั่นคง มีความรับผิดชอบ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ตนรับผิดชอบ และซารี มณีสรี(2527 :69-70) กล่าวถึงคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีว่า มีความรับผิดชอบในการรับจ่ายเงินด้วยความซื่อสัตย์ สามารถให้คำชี้แจงผู้อื่นได้ถูกต้อง และรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง เช่นเดียวกับที่ นพพร พานิชสุข(2520 : 48- 51) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่จะประสบผลสำเร็จบุคลากรการเงินและบัญชี ควรมีลักษณะเป็นผู้มีใจรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นผู้แสวงหาวิชาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

2. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมที่สุด คือ ทำงานด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ซึ่งจะคัดเลือกมาจากผู้ที่มีความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความรักหน่วยงานของตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ จึงมีความเห็นว่าจะต้องทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบ

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตนเองเกี่ยวกับการทำงาน และทัศนคติต่อการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

3.1 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพศชายและเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันความแตกต่างในแง่ความสามารถในการทำงานระหว่างเพศจะลดน้อยลงทุกทีและสังคมมีความเสมอภาคกันมากขึ้น ทำให้ความแตกต่างทางเพศไม่มีผลต่อการทำงาน บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงมีการเรียนรู้ในเรื่องการทำงานและมีความสามารถเท่าเทียมกัน ถึงแม้งานการเงินจะเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน และต้องทำตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ แต่บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพศชายและเพศหญิง ก็มีความสามารถในการทำงานด้านนี้เท่า ๆ กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชินวรรณ บุญเกียรติ (2530) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงาน

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล ภัศระ (2535 : 47) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน

3.2 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานการเงินที่ปฏิบัติจะมีขอบเขตลักษณะของงานในแต่ละระดับกำหนดไว้ ผู้ที่ปฏิบัติงานการเงิน เริ่มแรกที่เข้าปฏิบัติงานจะได้รับมอบหมายงานที่ที่ไม่มีความซับซ้อนและทำความเข้าใจง่าย เมื่อมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ๆ ก็จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยากขึ้น ตามลำดับ ดังนั้นเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติก็จะยากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแต่ละคนต้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครองอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อายุพร อิมสุใจ (2537 : 143) ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กับการเขียนเอกสารทางวิชาการ

3.3 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง และความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเงินเป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน บุคลากรสายการเงินและบัญชีต่างต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบขั้นตอน และต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน และงานที่ต้องเร่งรัดตามเวลาและแผนงานที่วางไว้ ถึงแม้บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จะมีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง และต่ำแตกต่างกัน ก็อาจไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนด เพราะหากงานไม่เสร็จหรือเกิดความผิดพลาด ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีความผิดในฐานะไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จันทรพีญ เจริญผลารักษ์ (2517 : 77-78) พบว่า ครูที่มีพฤติกรรมในการทำงานสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูง และงานวิจัยของ มนตรี อนันตรักษ์ (2517) พบว่า พฤติกรรมการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีความเชื่ออำนาจในตนสูงด้วย

3.4 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทัศนคติของบุคคลซึ่งอยู่ในรูปความนึกคิด หรืออยู่ภายใต้จิตใจของแต่ละคน เมื่อแต่ละคนมีทัศนคติต่องานแตกต่างกัน ย่อมทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันได้ ซึ่งเครชและเครทฟิลด์ (Krech and Crutchfield, 1948) เชื่อว่า ทัศนคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทน ต่อมาบุคคล

นั้นก็คาดหวังและเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนี้อีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้ว ยังไม่ได้รับผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้รับรู้พฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษ ซึ่งทำให้เขามีทัศนคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรูม (Vroom, 1964) ที่ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการทำงาน พบว่า ทัศนคติที่ดีกับความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยีน (Jean, 1991 : 3051) ที่ได้ศึกษาทัศนคติต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 561 คน จากศูนย์ฝึกอบรมของรัฐบาลไต้หวัน ประเทศจีน พบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีทัศนคติต่อการทำงานทางบวก จะมีการปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ดี

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่สำคัญคือ ทัศนคติต่อการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคลากรสายการเงินและบัญชี ให้มีความเข้าใจความสำคัญของงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
2. หน่วยงานควรสร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรเหล่านั้นต่อไป
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในหน่วยงาน โดยการจัดส่งบุคลากรสายการเงินและบัญชี ไปอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาบุคลิกภาพตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตามตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทุกสถาบันในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบัญชีที่จะได้ปรับปรุงวิธีการทำงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัยขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีลักษณะแตกต่างกันและในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น ระหว่างมหาวิทยาลัยเปิด กับ มหาวิทยาลัยปิด หรือ ระหว่างมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร กับ มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดิลก. การเงินโรงเรียน : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- กีกฤทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว. “ข้าราชการในทัศนะของข้าพเจ้า,” วารสารข้าราชการ. 8 : 16-29 ; สิงหาคม 2523.
- งามตา วณินทานนท์. ลักษณะทางพุทธศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ของบิดามารดาที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูบุตร. รายงานการวิจัยฉบับที่ 50. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- จันทร์เพ็ญ เจริญผลารักษ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำกับความเกรงใจและโลกทัศน์ แบบควบคุมภายนอกภายใน. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.
- ชาญณรงค์ แสงสว่าง. การสร้างเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางการสอนของครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- ซารี มณีศรี. การเงินโรงเรียน. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2527.
- ชินวรรณ บุญเกียรติ. การปฏิบัติงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ชุติมา มาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2537. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. “การวัดทัศนคติ,” การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.
- _____. “ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน,” จุลสารฉบับที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. รายงานการวิจัยเรื่องการควบคุมอิทธิพลสื่อมวลชนของครอบครัวกับจิตลักษณะที่สำคัญของเยาวชนไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

..... ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย. การวิจัยประยุกต์ในเอกสารฉบับพิเศษ ในวันครบรอบปีที่ 33 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

..... "ความเชื่อและการปฏิบัติทางพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต การทำงานและจริยธรรมของคนไทย," เค้าโครงงานวิจัย. เสนอเพื่อขอรับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2533.อัดสำเนา.

..... ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ :โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ. ชุดฝึกอบรมการเสริมสร้างคุณลักษณะของ ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. , ม.ป.ป.

..... ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศน์เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

ทวี ถาวรโร. แบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.

.นพนธ์ สัมมา. จิตลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการเกษตร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.อัดสำเนา.

นพพร พานิชสุข. "การจะประสบความสำเร็จในการทำงาน," วารสารพัฒนาที่ดิน. 141 : 48-51 ; กุมภาพันธ์ 2520.

..... นุชนารถ ธาตุทอง. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

บุญรับ ศักดิ์มณี. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

ปราโมทย์ เกิดทรัพย์ รักษาการหัวหน้างานการเงิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้ให้
สัมภาษณ์, สุพรรณา หนูรักษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วันที่ 14 ธันวาคม 2541.

ปริญญา ณ วันจันทร์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา
ในจังหวัดเชียงราย. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. จิตลักษณะของผู้บริหารและสถานการณ์กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

ผอบเชียร วงศ์ภักดี. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์
ไทย. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

ผ่านศึก แก้วหย่อง. บทบาทของศึกษานิเทศก์ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี
งานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

พนาลัย อยู่สำราญ. ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมทางการสอนของครู
ผู้สอนสังคมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 1. ปริญญานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
วิทยาลัยครูสวนดุสิต, 2534.

พันทิพา แซ่ตัน. การศึกษาการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทยตาม
โครงสร้างการบริหารงานปี พ.ศ. 2527. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

ไพจิตร เอื้อทวิกุล. "ทำไมข้าราชการไทยจึงไม่มีประสิทธิภาพ," วารสารข้าราชการ.
24(11) : 4-9 ; พฤศจิกายน 2522.

มนตรี อนันตรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบควบคุมจากภายใน - ภายนอกตน ทัศนคติ
ทางวิทยาศาสตร์ และความเชื่อโชคลาง ในกลุ่มผู้มีอาชีพครู. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2517. อัดสำเนา.

รุ่ง พูลสวัสดิ์. ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. รุ่งศิลป์
การพิมพ์, 2527.

- รุ่งทิพย์ สมานรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคม และจิตวิทยา กับความพึงพอใจ
ในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์.
ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
2534. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2538.
- วิชัย เอียดบัว. ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมทางวิชาการของครู
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- วิเชียร รักการ. การวิจัยเปรียบเทียบจิตลักษณะของนิสิตและนิสิตอาชีวศึกษา : การศึกษาเฉพาะ
กรณี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2522. อัดสำเนา.
- วิทยา ปิ่นทอง. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี
กองบัญชาประชาชน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ .
สารนิพนธ์ ปริญญาณิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรม
ศาสตร์, 2529.
- วิสุทธิ ราตรี. ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการ
การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศรีสวัสดิ์ รัตนวราหะ. “การบริหารงานธุรการ(2),” ใน การจัดการโรงเรียนประถมศึกษา.
เอกสาร การสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1-6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2533.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
2532. อัดสำเนา.
- ศิริพร จันทนพันธ์ หัวหน้างานงบประมาณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์,
สุพรรณา หนูรักษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.วันที่ 14 ธันวาคม
2541.
- สกาวรัตน์ สืบเลิศลบ. ปัจจัยที่มีผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุข
มูลฐาน เขตปริมณฑลจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.

สินี (นามแฝง). “การพัฒนาตัวเองให้เป็นข้าราชการที่สามารถ.” วารสารข้าราชการ.

7 : 28-32 ; กรกฎาคม 2523.

สุกานดา บัณฑิตยารักษ์. ทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนในชุมชน. วิทยานิพนธ์ ศส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524. อัดสำเนา.

สุวัฒนา ฐิตวัฒนพงศ์ หัวหน้างานคลังและพัสดุ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, สุพรรณา หนูรักษ์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง วันที่ 18 ธันวาคม 2541.

สมดุลย์ ชาญนวงศ์. การศึกษาคุณลักษณะทางจิตใจของประชากรไทยที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2521.

สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร MBO. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2529.

หวน พันธุพันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.

อภิญญา โพธิ์ศรีทอง. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพยาบาลผู้ป่วยสูงอายุของพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

อ้อมเดือน สดมณี. ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.

อายุพร อัมสุตใจ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเขียนเอกสารทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล สังกัดกลาโหม. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.

อุทัย ธรรมเตโช. คู่มือการสอบเลื่อนระดับข้าราชการ : ภาควิชาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. , 2528.

อุบล ภัสระ. ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.

เอกชัย ถีสุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

เอกวิทย์ มณีธร. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
อัคราณา.

Bhanthumnavin, Nath and others. The Study of the Farmers' Attitude toward the Soybean Cultivation Extension. Research Report No. 1 Bangkok : Agriculture Extension and Training Office. Kasetsart University, 1975.

Buck, Mildred R. and Harvey R. Ausstrin. "Factors Related to Social Achievement in a Economically Disadvantaged Group," Child Development. 42 : 1813-1826; 1971.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper & Row, Publishers, Inc., 1970.

Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company, 1975.

Hollander, Edwin P. Principle and Methods of Social Psychology. London : Oxford University Press, 1981.

Jean, Chian Chong. "The Analysis of Attitudes toward and Needs for Inservice Update Training for Vocational Trainers Public Training Centers in Taiwan, the Republic of China," Dissertation Abstracts International. 51(9) : 3051 ; March, 1991.

Katz and Kalhn. The Social Psychology of Organization. p.38. 2nd. New York : Wiley, 1978,

Krech, David and Richard S. Crutchfield. The Theory and Problems of Social Psychology. Bombay-Newdelhi : Tata McGraw-Hill Publishing Co., PVT. Ltd, 1948.

McClelland, David C. The Achievement Society. New York : The Free Press, 1961.

McClelland, F.C. and David G. Winter Motivating Economic Achievement. New York : The Free Press, 1969.

McGuire, W.J. "Personality and Susceptibility to Social Influence," in B.F. Borgotta and W.W. Lambert. ed Handbook of Personality Theory and Research. Chicago : Rand McNally, 1968.

- เอกวิทย์ มณีธร. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
 ปริญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
 อัดสำเนา.
- Bhanthumnavin, Nath and others. The Study of the Farmers' Attitude toward the Soybean Cultivation Extension. Research Report No. 1 Bangkok : Agriculture Extension and Training Office, Kasetsart University ,1975.
- Buck, Mildred R. and Harvey R. Ausstrin. "Factors Related to Social Achievement in a Economically Disadvantaged Group," Child Development. 42 : 1813-1826; 1971.
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3 rd ed. New York : Harper & Row, Publishers, Inc., 1970.
- Fishbein, Martin and Icek Ajzen. Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research. Massachusett : Addison-Wesley Publishing Company, 1975.
- Hollander, Edwin P. Principle and Methods of Social Psychology. London : Oxford University Press, 1981.
- Jean, Chian Chong. "The Analysis of Attitudes toward and Needs for Inservice Update Training for Vocational Trainers Public Training Centers in Taiwan, the Republic of China," Dissertation Abstracts International. 51(9) : 3051 ; March, 1991.
- Katz and Kalhn. The Social Psychology of Organization. p.38. 2nd. NewYork : Wiley, 1978,
- Krech, David and Richard S. Crutchfield. The Theory and Problems of Social Psychology. Bomby-Newdelhi : TaTa McGraw-Hill Publishing Co., PVT. Ltd, 1948.
- McClelland, David C. The Achievement Society. New York : The Free Press, 1961.
- McClelland,F.C. and David G. Winter Motivating Economic Achievement. NewYork : The Free Press, 1969.
- McGuire, W.J. "Personality and Susceptibility to Social Influence," in B.F. Borgotta and W.W. Lambert.ed Handbook of Personality Theory and Research. Chicago : Rand McNally, 1968.

- McGuire, W.J. "The Nature of Attitudes and Attitude Change," in Handbook of Social Psychology. p. 136 - 314. ed. by Lindzerand and E. Aronson, Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1969.
- Medley, Donald M. and Hammer Coker. "The Accuracy of Principals Judgement of Teacher Performance," Journal of Education Research. 80(4) : 242-247; March/April, 1987.
- Roynor, Joel O. and Elliot E. Entin. Motivation, Career Striving, and Aging. Washington, Hemisphere Publishing Corporation, 1982.
- Russel, Ivan L. "Motivation for School Achievement Measurement and Validation," The Journal of Educational Research. 62 : 263-266; February, 1969.
- Shaver, Relley G. Principle of Social Psychology. Massachusetts : Cambridge, Wintrop Publisher, Inc., 1977.
- Strickland, Bonnie R. "Internal-External Control of Reinforcement," in T. Blass (d.) Personality Variables in Social Behavior. John Wiley and Sons, 1977.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, 1964.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือของความอนุเคราะห์การตรวจสอบแบบสอบถาม
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

68

ส่วนราชการ : วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5644
ที่ : ทบ 1007/ 675 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2542
เรื่อง : ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

เนื่องด้วย นางสุพรรณา หนูรักษ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำเนียบการทบทวนวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการ
เงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ" โดยมี ศร.สมสุข ชีระพิจิตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ศร.ช่อมเดือน สดมณี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทบทวนวิทยานิพนธ์ งานการนี้ วิทยาลัย
ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจักษ์ แก้วนิม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้ นางสุพรรณา หนูรักษ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ รองศาสตราจารย์ ดร.พินิติ รตะนานุกูล
 วุฒิการศึกษา Ph.D. (Organic Chemistry)
 ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สังกัด ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์
2. ชื่อ นางสาวพัฒนา สงวนกล้าจิตร
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต แก้วนิม
 วุฒิการศึกษา กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 สังกัด ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ชื่อ อาจารย์สุภาพร ธนะชานันท์
 วุฒิการศึกษา คม. วิจัยการศึกษา
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ฝ่ายบริหาร
 สังกัด สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพินทร์ ชูชม
 วุฒิการศึกษา Ph.D. Psychology
 ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ฝ่ายวิจัย
 สังกัด สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์การตอบแบบสอบถาม



19 มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพรรณา หนูรักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ" โดยมี ดร.สมสุข ชีระพิจิตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อ้อมเดือน สดมณี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ข้าราชการสายการเงินและบัญชี ตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพรรณา หนูรักษ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา

กรุงเทพมหานคร 10110

มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ข้าราชการสายการเงินและบัญชี

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุพรรณา หนูรักษ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี 6 สังกัดสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท (ภาคพิเศษ) วิชาเอกการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และขณะนี้ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำวิจัย เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ในการนี้ดิฉันเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่ง ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่นำไปสู่การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ตามความเป็นจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อจากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุพรรณา หนูรักษ์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสายการเงินและบัญชี
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ ระดับ มหาบัณฑิต เรื่อง “พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับให้ ข้าราชการสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้โปรดพิจารณาพิจารณาเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ความเชื่ออำนาจในตน

2.2 ทักษะต่อสภาพการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

3. คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจาก ข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงขอให้ท่านได้กรุณาให้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

(นางสุพรรณา หนูรักษ์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอน 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามตอนที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะทางชีวสังคมของท่าน ขอให้ท่านตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งการเงินและบัญชีรวมทั้งสิ้น.....ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในที่เกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน

(1) ความเชื่ออำนาจในตน

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามส่วนนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะสำรวจเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อนั้นมีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

- 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นจริง
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เป็นจริง
- 1 หมายถึง ไม่เป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
1.เมื่อข้าพเจ้าตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ข้าพเจ้าเชื่อว่าหน้าที่การงานของข้าพเจ้าจะดีขึ้น.....					
2.ข้าพเจ้าได้ช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงานแต่ไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างไรเลย.....					
3.การที่ข้าพเจ้าจะได้รับเงินเดือนขึ้น 2 ขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของข้าพเจ้า.....					
...					
4.ในที่ทำงานของข้าพเจ้า คนที่ได้เงินเดือน 2 ขั้นนั้น ไม่จำเป็นต้องทำความดีความชอบอะไรเลย.....					
5. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชย เมื่อข้าพเจ้าส่งผลงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากในการจัดทำแก่ผู้บังคับบัญชา.....					
6. ข้าพเจ้าได้สิ่งที่ต้องการ ด้วยความพยายามและความตั้งใจจริง					

ข้อความ	5	4	3	2	1
7. ถึงแม้ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินอย่างเต็มความสามารถ แต่ชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าให้ผลไม่คุ้มค่า.....					
8. ในสถานที่ทำงานของข้าพเจ้า ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญๆ มักเป็นผู้ใกล้ชิดกับ ผู้บังคับบัญชา.....					
9. การไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบทำให้ข้าพเจ้าเกิดความท้อถอยในการทำ งาน.....					
10. บุคลากรบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจบ่อยครั้ง แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ขั้น.....					
11. ในหลายกรณีผู้ที่ได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษในหน่วยงานของข้าพเจ้านั้น ไม่ใช่คนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นคนที่ทำงานดี.....					
12. แม้ข้าพเจ้าจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่มักถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ.....					
13. ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ แต่มักไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
14. ผู้ทำงานการเงินบางคนไม่เคยถูกลงโทษอย่างรุนแรง ถึงแม้จะทำผิดร้ายแรงอันมีผลเสียต่องาน.....					
15. ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะข้าพเจ้ากระตือรือร้นในการทำงาน.....					

(2) ทัศนคติต่อสภาพการทำงาน

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบถึงความรู้สึกที่ท่านมีต่อการทำงานในหน้าที่การเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาอย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

5	หมายถึง	เป็นจริงมากที่สุด
4	หมายถึง	เป็นจริง
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เป็นจริง
1	หมายถึง	ไม่เป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติงานในตำแหน่งการเงินและบัญชี มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก.....					
2. ข้าพเจ้าเห็นว่าการทำงานด้านการเงิน เป็นงานจำเจ น่าเบื่อหน่าย.....					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานการเงินและบัญชี.....					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะต้องรับผิดชอบตลอดเวลา.....					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเต็มใจที่ได้ทำงานด้านการเงินร่วมกับเพื่อน ๆ ในหน่วยงานนี้.....					
6. ข้าพเจ้าภูมิใจและยินดีที่จะบอกกล่าวให้คนอื่น ๆ ทราบว่าข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้านการเงินในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.....					
7. การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานการเงินและบัญชี มีผลตอบแทนไม่สมกับงานที่ต้องรับผิดชอบ.....					
8. ข้าพเจ้าควรจะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ มากกว่าตำแหน่งการเงินและบัญชี.....					

ข้อความ	5	4	3	2	1
9. งานด้านการเงินที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับข้าพเจ้า.....					
10. ข้าพเจ้าพอใจกับงานด้านการเงินที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้.....					
11. เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นของบุคลากรในหน่วยงานของข้าพเจ้างานการเงินและบัญชีเป็นงานที่คนทั่วไปเห็นความสำคัญน้อย.....					
12. การปฏิบัติงานในตำแหน่งการเงินและบัญชีเป็นงานที่อยู่ในความสนใจและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป.....					
13. ถ้ามีโอกาสเลือก ข้าพเจ้าต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานการเงินและบัญชี.....					
14. ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีในตำแหน่งการเงินและบัญชี.....					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกท้อถอยที่จะปฏิบัติงานในด้านการเงิน.....					
16. ปัจจุบันนี้ข้าพเจ้าทราบดีว่างานการเงินเป็นงานที่เหมาะสมกับข้าพเจ้าแล้ว.....					
17. ข้าพเจ้าพร้อมจะออกจากงานทันที ถ้าได้งานในตำแหน่งอื่นที่เงินเดือนมากกว่า.....					
18. ข้าพเจ้าตั้งใจจะทำงานหน้าที่การเงินให้ดีขึ้นโดยไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่อื่น.....					
19. ข้าพเจ้ายินดีจะทำงานล่วงเวลา แม้จะไม่มีเงินค่าตอบแทนก็ตาม.....					
20. ถ้าข้าพเจ้ามีความรู้ความสามารถมากกว่านี้ ข้าพเจ้าจะไม่ทำงานด้านการเงิน.....					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามในส่วนนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้านการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาอย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมากที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้าจะเตรียมทำแผนประมาณการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ.....					
2. ข้าพเจ้าพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินให้ทันสมัยอยู่เสมอ.....					
3. การเบิก-จ่ายเงินเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน จึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก.....					
4. เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูลด้านการเงิน ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีจะสามารถให้ข้อมูลได้ทันที.....					
5. ข้าพเจ้าต้องเสียเวลามากในการปฏิบัติงานการรับ-จ่ายเงิน ตามขั้นตอนทุกครั้ง.....					
6. ข้าพเจ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงิน.....					
7. ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานด้านการเงินที่รับผิดชอบอย่างดีเพื่อให้งานบังเกิดผลดี.....					
8. ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินไม่ควรมีส่วนช่วยในการดำเนินการเบิกเงิน เพราะจะทำให้เกิดความสับสน.....					

ข้อความ	5	4	3	2	1
9. ข้าพเจ้าทำงานด้านการเงินด้วยความระมัดระวังและละเอียดรอบคอบเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องานและหน่วยงาน					
10. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับงานด้านการเงินก่อนงานด้านอื่น ๆ					
11. ข้าพเจ้าไม่นำความรู้และประสบการณ์จากที่ได้ไปดูลานมาปรับปรุงในการทำงาน เพราะจะทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานตามปกติ					
12. เมื่อข้าพเจ้าได้ไปดูลานแล้ว จะรับนำความรู้และประสบการณ์มาปรับปรุงในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดี					
13. ข้าพเจ้าจะทำให้เสร็จตามแผนที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานนอกเวลาราชการก็ตาม					
14. การจัดทำแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติในการเบิกเงินให้ผู้มาใช้บริการได้ทราบ ทำให้การทำงานการเงินของข้าพเจ้ารวดเร็วยิ่งขึ้น					
15. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน จะช่วยกันทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เสร็จเรียบร้อยทุกวัน					
16. ข้าพเจ้าไม่ชอบนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพราะการทำงานด้านการเงินแบบเดิมคืออยู่แล้ว.					
17. เมื่อมีปัญหาด้านการเงิน ข้าพเจ้าสามารถนำไปปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้					
18. เมื่อผู้มาใช้บริการเบิกเงินไม่เข้าใจระเบียบการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถอธิบายรายละเอียดของระเบียบการเบิก-จ่ายเงินให้ผู้มาใช้บริการให้เข้าใจได้					
9. เนื่องจากการเบิก-จ่ายเงินของทุกหน่วยงานราชการปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น					
20. เมื่อมีปัญหาในการดำเนินการเบิก-จ่ายเงิน ข้าพเจ้าสามารถศึกษาระเบียบและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุพรรณา หนูรัมย์
เกิดวันที่	1 เดือน พฤษภาคม พุทธศักราช 2497
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3194 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ตำบลบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชี 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2516 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสมาคมโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2524 บธ.บ. (บัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2542 กศ.ม. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

บทคัดย่อ
ของ
สุพรรณา หนูรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2542

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน และทัศนคติต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 3 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ แบบสอบถามที่ส่งไปได้รับคืนและมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 97.14 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับเหมาะสมมากเช่นเดียวกัน
2. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานสูง และมีความเชื่ออำนาจในตนเกี่ยวกับการทำงานต่ำ มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายการเงินและบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

WORK BEHAVIOR OF FINANCE AND ACCOUNTING PERSONEL
IN PUBLIC UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
SUPANNA HNOORUCK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot Universit
May 1999

This study aimed to investigate and compare work behavior of finance and accounting personnel of public university according to sex, work experience, locus of control and work attitude. The subjects comprised 210 finance and accounting personnel of three public universities, namely, Srinakharinwirot University, Ramhamhaeng University and Kasetsart University. A five - rating scale questionnaire with 55 items was administered. The 97. 14 percent of responses were returned. Then data were analyzed by mean, standard deviation and t-test.

The results revealed that :

1. Work attitude of finance and accounting personnel of public university was at a high level as a whole. When considered in accordance with sex, work experience, locus of control and work attitude. It was also found that at a high level.
2. There was no significant difference on work behavior among those personnel with different sex, work experience and locus of control, whereas there was significant difference at .01 level among those personnel with different work attitude.