ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

The factor affectative to performance work of financial officers in Satun Hospital

นางกชพรรณ หยงสตาร์

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โรงพยาบาลสตูล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

ปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลตรัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

Email address: kotchaphan.mus@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล ประชากรในการวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 12 คน เครื่องมือในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการสรุปเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านให้ความสำคัญกับด้านคุณสมบัติมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยให้ความสำคัญด้านเวลามากที่สุด ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับความรู้ด้านการเงิน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความละเอียดรอบครอบและความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคความรู้ความเข้าใจเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบด้านการเงิน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่การเงิน

Abstract

This research is a mixed research consisting betaween quantitative research with qualitative quantitative research. The objectives were to study the factors affectative work to performance of financial officers in Satun Hospital, to study the evaluation of the work efficiency survey of financial officers and to study the operational guidelines for increasing the work efficiency of financial officers. The data was collected by sample group 12 financial officers. The tools used form part 1-4 be questionair and 5 part be interview form .The reliability of the questionnaire was 0.935. The analyz data were finding as percentages, means, and standard deviations using intant calculate programs and interview analysis forms.

The results found to the factors affecting the work to performance of financial officers in Satun hospital as a whole had the highest opinions with an average 4.25. When considering each aspect, the most important aspect was qualifications with respect their work. The result interview were the highest importance to qualifications of financial knowledge, laws, regulations, responsibility, honesty, thoroughness and accuracy. In terms of overall efficiency, the highest opinions were found an average 4.33 when considering each aspect, the highest opinions were found in all aspects with the highest importance being time and to complete the work within the specified time frame, and the level of opinions on problems and obstacles in the work of financial officers. Satun Hospital ranked 1st for laws, regulations, and rules with an average score of 3.42 or 68.33 percent. The Recommendation were request for training course, welfare to comfortable of technology to calculate financial.

Keywords **:** Factors affecting efficiency, performance, finance officer

บทนำ

การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานราชการ เป็นงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากและเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังภาครัฐให้มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ[1] งานการเงินและบัญชีจึงถือเป็นงานสนับสนุนที่สำคัญสำหรับหน่วยงานราชการหรือองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามแผนงานหรือนโยบายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน งานด้านการเงินมีหน้าที่ในการบันทึกและดูแลจัดเตรียมการรับเงิน จ่ายเงิน จัดเก็บเงิน และการนำเงินส่งคลัง ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของเงินฝากผ่านธนาคาร ทั้งนี้งานการเงินเป็นงานที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและประกาศต่างๆ กำกับไว้ ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาและปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานราชการ จึงเป็นการจัดการเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงินของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายและเงินงบประมาณรายได้ ตลอดจนแนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายภายในหน่วยงาน[2] งานด้านบัญชีมีหน้าที่จัดทำรายงานต่างๆ บันทึกรายการรับเงิน รายการจ่ายประจำวัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลจัดทำบัญชีแยกประเภท รายงานบัญชีระบบ New GFMIS Thai บัญชีระบบเกณฑ์คงค้าง บัญชีต้นทุนและอื่นๆ เพื่อนำไปวิเคราะห์สถานะทางการเงิน การคลังของหน่วยงานใช้ในการบริหารจัดการด้านการเงินและควบคุมการปฏิบัติงานด้านการเงิน ให้เป็นไปตามแผนนโยบายการปฏิบัติงานที่กำหนด ดังนั้นจะเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินแล้วนั้น ยังมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยด้านคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หากเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด[3]

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดในบางประเด็น จากงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการปัจจัยที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินขาดประสิทธิภาพ เช่น ปัจจัยด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ อาจเนื่องจากขาดองค์ความรู้โดยตรง ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความละเอียดรอบคอบ และที่สำคัญงานการเงินต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต หรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยขาดการปรับปรุงพัฒนา หรือขาดการประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานและกรอบระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด

ปัจจุบันงานการเงินและงานบัญชี โรงพยาบาลสตูล ได้มีการแบ่งแยกโครงสร้างการปฏิบัติงานออกเป็นกลุ่มงานการเงินและกลุ่มงานบัญชี มีการแบ่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ด้วยข้อมูลทางการเงินของกลุ่มงานการเงินที่จัดส่งมาให้กลุ่มงานบัญชีมีความสำคัญในการจัดทำบัญชีของโรงพยาบาลซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการด้านการเงิน ในการวางแผน การควบคุมและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานบัญชีโรงพยาบาลสตูล ซึ่งมี

หน้าที่ในการกำกับ ดูแล การจัดทำบัญชีของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามกรอบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กำหนด จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ปรากฏว่าการจัดทำบัญชีด้านการเงิน ข้อมูลจากกลุ่มงานการเงิน ยังมีปัญหาในการจัดทำเอกสารที่คลาดเคลื่อนและการรายงานผลไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มงานบัญชีด้วย ซึ่งในการจัดทำข้อมูลทางบัญชีได้ให้ความสำคัญกับความถูกต้องครบถ้วนและทันต่อเวลา ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงส่งผลให้เกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานบัญชีและจากการเขียนรายงานของกลุ่มตรวจสอบภายใน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินได้มีการจัดทำเอกสารและการจัดส่งเอกสารให้กับกลุ่มงานบัญชีมีความถูกต้องครบถ้วนและทันต่อระยะเวลาที่กำหนดดีขึ้นกว่าเดิม แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กลุ่มงานบัญชีต้องดำเนินการ

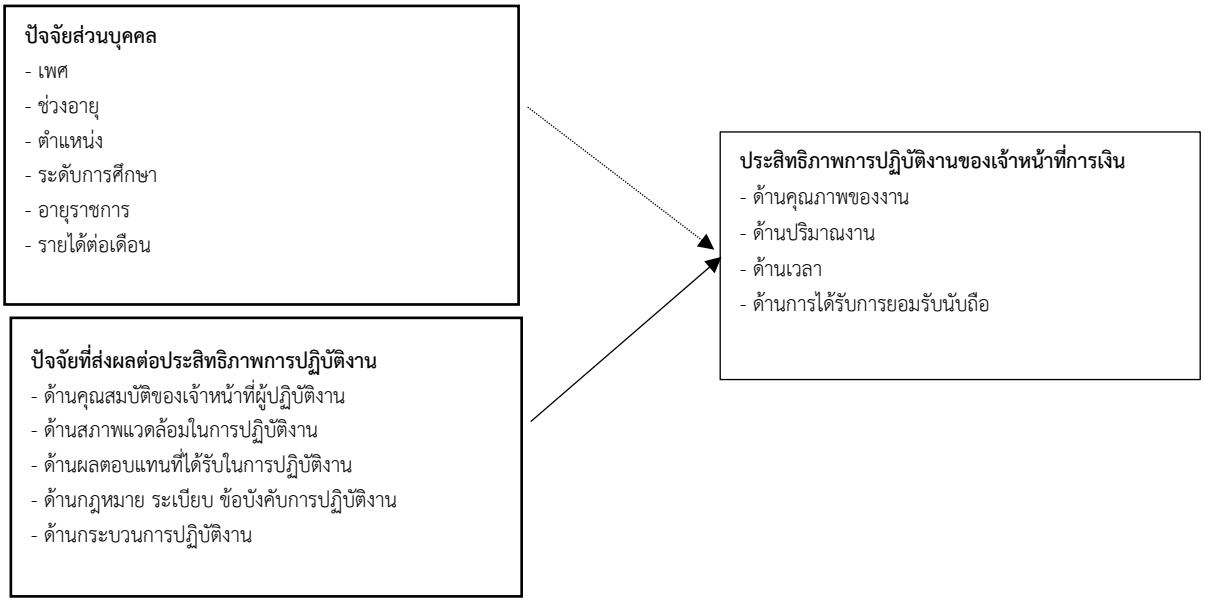
จากความเป็นมาและปัญหาที่เกิดขึ้น จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินยังขาดประสิทธิภาพและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มงานบัญชีด้วย ผู้วิจัยในฐานะที่ได้รับผลกระทบ จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทราบปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำมาสู่แนวทางแก้ไขและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล
3. เพื่อศึกษาแนวทางดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาสตูล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ **ตัวแปรตาม**



ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาแนวทางการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยมีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 5 ด้าน คือด้านคุณสมบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ศึกษาแนวทางการดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จากแบบสัมภาษณ์

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่การเงิน กลุ่มงานการเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 12 คน

3. ขอบเขตเนื้อหาพื้นที่ กลุ่มงานการเงิน โรงพยาบาลสตูล อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2567 ถึงเดือนเมษายน 2568

นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้การปฏิบัติงานการเงินถูกต้อง ครบถ้วน สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุดโดยใช้ระยะเวลาในการทำงานลดลงและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้างชั่วคราว

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1.การวิจัยเชิงปริมาณ : แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบปลายปิด กำหนดให้ผู้ตอบเลือก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง/หน้าที่ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 24 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูลแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face –to- Face) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Selection Interview) โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 5 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จำนวน 4 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ส่วนที่ 3. ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ส่วนที่ 4. ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ

1.1 การตรวจสอบความตรงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตลาด จำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความสอดคลองกับวัตถุประสงค์ และพิจารณาสำนวนภาษาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดให้คะแนนผลการพิจารณา 3 ระดับ จากผลการให้คะแนนและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ นำไปหาดัชนีความตรงตาม เนื้อหา (Content validity index ; CVI) ซึ่ง CVI มีค่าสูงสุด +1 ข้อใดมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าความ ตรงตามเนื้อหามาก ถ้ามีค่าใกล้ 0 แสดงว่าความตรงตามเนื้อหาน้อย และถ้ามีค่าติดลบแสดงว่าเป็นข้อที่มีความตรงตามเนื้อหาใช้ไม่ได้

1.2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ได้นำเอาแบบสอบถามงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล มาทดลองใช้เพื่อหาความค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น Cronbach’s alpha coefficient โดย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.935

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีส่งคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและทำการแก้ไขตามคำแนะนำให้มีความสมบูรณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน เพื่อส่งแบบสอบถามในการวิจัยให้กับกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) และรับแบบสอบถามคืนทางออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

1.3 ผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามและดำเนินการตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้วิจัยได้ประสานงานกับกลุ่มเป้าหมาย เจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์พร้อมนัดหมายเวลาในการเข้าสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสัมภาษณ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบแนวทางการสัมภาษณ์เบื้องต้น

2.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายตามเวลาที่ได้นัดหมาย

2.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลจาการสัมภาษณ์มาจัดระบบและเรียบเรียงข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยได้รับหนังสือรับรองเลขที่ ET-ST 21/2567 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2567

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.1 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาอ่านเพื่อให้เห็นภาพรวม พิจารณาแนวทางวิเคราะห์และประเด็นหลักของข้อมูล จำแนกและจัดระบบข้อมูลเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ (Interpretation) ซึ่งได้ข้อมูลจากการบันทึกการสัมภาษณ์ไว้ จึงมาตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive) โดยการเขียนเป็นประโยคหรือข้อความตามกรอบแนวคิดหรือกรอบปัญหาของการวิจัย

2.2 การแปลความหมายและการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพ สะท้อนถึงสาเหตุและปัจจัยเชิงลึกที่ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล เป็นประเด็นหลักทั้งหมดที่ผู้วิจัยพบในข้อมูล แล้วนำมาสรุปผลการวิจัยโดยการบรรยาย แต่ละประเด็นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	0	0.00
หญิง	2	100.00
รวม	**12**	**100.00**

2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	16.67
อายุระหว่าง 26 - 35 ปี	4	33.33
อายุระหว่าง 36 - 45 ปี	3	25.00
อายุระหว่าง 46 - 55 ปี	2	16.67
มากกว่า 55 ปี	1	8.33
รวม	**12**	**100.00**
3. ตำแหน่ง/หน้าที่การงาน		
นักวิชาการเงินและบัญชี	3	25.00
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6	50.00
พนักงานการเงินและบัญชี	3	25.00
รวม	**12**	**100.00**
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	50.00
ปริญญาตรี	6	50.00
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	**12**	**100.00**
5. อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	3	25.00
5 - 10 ปี	3	25.00
11 - 15 ปี	3	25.00
16 - 20 ปี	0	0.00
มากกว่า 20 ปี	3	25.00
รวม	**12**	**100.00**
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10000 บาท	1	8.33
10,001 – 20,000 บาท	6	50.00
20,001 – 30,000 บาท	2	16.67
30,001 – 40,000 บาท	1	8.33
มากกว่า 40,000 บาท	2	16.67
รวม	**12**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล ทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 – 35 ปี และระหว่าง 36 - 45 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50 และระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 50 มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี,11-15 ปี และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 25 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณสมบัติ	4.72	0.430	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.23	0.806	มากที่สุด
ด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน	3.92	0.843	มาก
ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน	4.33	0.749	มากที่สุด
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.06	0.720	มาก
รวม	**4.25**	**0.710**	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.25, SD = 0.71.) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านคุณสมบัติ ($\bar{x}$ =4.72, SD =0.430) รองลงมา ค่าเฉลี่ยด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.33, SD =0.749) ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.23, SD =0.806) ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.06, SD =0.720) และค่าเฉลี่ยด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.92, SD =0.843) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.50	0.670	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.44	0.700	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.56	0.669	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.23	0.671	มากที่สุด
รวม	**4.43**	**0.678**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.43, SD =0.678) เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านเวลา ($\bar{x}$ =4.56, SD =0.669) รองลงมาคือ ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x}$ =4.50, SD =0.670) ค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ =4.44, SD =0.700) และค่าเฉลี่ยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ =4.23, SD =0.671) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล

ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชา	2.50	1.508	น้อย
2. เพื่อนร่วมงาน	3.17	1.337	ปานกลาง
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน	3.25	1.215	ปานกลาง
4. สถานที่ปฏิบัติงาน	3.17	1.337	ปานกลาง
5. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	3.42	1.311	มาก
รวม	3.10	1.413	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก($\bar{x}$ =3.10, SD =1.413) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัญหาอันดับที่ 1 อยู่ในระดับมากคือ ค่าเฉลี่ยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ($\bar{x}$ =3.42, SD =1.311) ปัญหาอันดับที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าเฉลี่ยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน ($\bar{x}$ =3.25 SD =1.215) ปัญหาอันดับที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าเฉลี่ยเพื่อนร่วมงานและสถานที่ปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.17 SD =1.337) และปัญหาอันดับที่ 4 อยู่ในระดับน้อยคือค่าเฉลี่ยผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ =2.50, SD =1.508)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล

พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล จากข้อมูลตำแหน่งหน้าที่การงานเจ้าหน้าที่การเงินมีตำแหน่งนักวิชาการซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด จากข้อมูลสัมภาษณ์การทำงานด้านการเงินให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบในการจัดทำเอกสารและการบันทึกข้อมูล ใช้กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อในการทำงานมีความปลอดภัยด้านการเก็บรักษาเงินสดและเอกสารที่สำคัญ ใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมต่างๆ ที่ทันสมัย ลดกระบวนงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทันตามกรอบเวลาที่กำหนด

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานจากความแม่นยำ ถูกต้องครบถ้วน เน้นปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ การกำหนดตารางและกรอบระยะเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติงาน การจัดทำเอกสาร การเบิกจ่าย และกรอบกำลังคนที่เหมาะสมกับภาระงาน ในปัจจุบันมีผู้ใช้บริการโรงพยาบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในขณะที่อัตรากำลังเท่าเดิม ขาดเทคโนโลยีและโปรแกรมที่ทันสมัย กระบวนงานด้านเอกสารมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ยังซับซ้อน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล

ควรนำเทคโนโลยีหรือโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติด้านเอกสาร สร้างองค์ความรู้เฉพาะด้านให้กับเจ้าหน้าที่การเงิน จัดทำเครื่องมือแผนการปฏิบัติงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล ผลการวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุเป้าหมาย สรุปผลการวิจัย ดังนี้ จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินให้ความคิดเห็นกับปัจจัยด้านคุณสมบัติมากที่สุดโดยเฉพาะความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านการเงินการคลัง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เน้นความถูกต้อง รอบคอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และประสบการณ์ในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบเทคโนโลยีและโปรแกรมที่ทันสมัย ด้านค่าตอบแทนมี

สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา ยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย พบว่าให้ความคิดเห็นด้านเวลามากที่สุด มีการวางแผนและกำหนดให้ผลงานตรงกับกรอบระยะเวลาที่กำหนด คุณภาพของงานเน้นความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด ด้านปริมาณงาน มีปริมาณงานมากขึ้นมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน การปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินได้รับการยอมรับจากสังคม ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับยึดเป็นหลักการที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีคุณสมบัติด้านความรู้ความชำนาญด้านการเงินการคลัง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ต้องการโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง มีสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดี และมีกระบวนในการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนเจ้าหน้าที่เท่าเดิมทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ขาดเทคโนโลยีและโปรแกรมที่ทันสมัย กระบวนงานด้านเอกสารมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ยังซับซ้อน แนวทางการดำเนินงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการจัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานรายบุคคล (Action Plan) รายบุคคล มีแผนการศึกษาอบรมด้านการเงิน กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ แผนด้านอัตรากำลังที่เหมาะสม แผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4.25 เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านคุณสมบัติ 4.72 รองลงมาคือค่าเฉลี่ยด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงาน 4.33 ค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.23 ค่าเฉลี่ยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน 4.06 และค่าเฉลี่ยด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงาน 3.92 ผลจากการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล ได้ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องของคุณสมบัติเฉพาะหรือสมรรถนะความรู้เรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับซึ่งเป็นพื้นฐานความรู้ที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ[5] กล่าวว่าความสามารถเป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลซึ่งจะมีความเหมาะสมเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ของงาน การทำงานระบบการเงินต้องใช้ความรัดกุม ความรอบคอบถี่ถ้วนในการทำงาน ปฏิบัติตามระเบียบตามกระทรวงการคลัง การจ่ายเงิน การรักษาเงิน รายรับรายจ่าย ซึ่งให้ความสำคัญในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความถูกต้องของผู้ใช้งบประมาณหรือที่มาของรายจ่าย ทั้งผู้ทำงานด้านการเงินที่ต้องดูแลเอกสารให้ถูกตรงตามระเบียบและครบถ้วนเป็นเรื่องสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์[6] กล่าวว่า บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด ถึงแม้ลักษณะงานที่ทำจะมีความยุ่งยาก เคร่งเครียดและต้องรับผิดชอบในระดับสูง โดยมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาเอกสาร การป้องกันการโจรกรรม การทำงานใช้เอกสารจำนวนเพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความสะดวกถูกต้องและแม่นยำ สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัยและคณะ[7] กล่าวว่าการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือ ควรให้ความสำคัญในหัวข้อการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมในกานทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างเหมาะสม อำนวยความสะดวก ความปลอดภัย รองลงมาการปฏิบัติงานที่เน้นกระบวนการขั้นตอนอย่างชัดเจน ด้วยกำลังคนที่มีความรู้เฉพาะด้านการเงินอย่างจำกัดควรลดความซับซ้อน

การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและที่สำคัญทันต่อกรอบระยะเวลาและถูกต้องแม่นยำด้วย และควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่การเงินที่ทำงานนอกเวลาราชการหรือทำงานล่วงเวลา อีกทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเฉพาะด้านการเงินให้โอกาสลูกจ้างประจำที่มีประสบการณ์เป็นข้าราชการ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นการตอบแทนในแต่ละด้านจะส่งผลต่อหการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกมณีและคณะ[8] ที่กล่าวว่า ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทรณ์และคณะ[9] ที่กล่าวว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นมีทักษะความชำนาญในงานสูงขึ้น ความคิดและการกระทำต่างๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลสตูล โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 4.43 เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ค่าเฉลี่ยด้านเวลา 4.56 รองลงมาคือค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพของงาน 4.50 ค่าเฉลี่ยด้านปริมาณงาน 4.44 และค่าเฉลี่ยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 4.23 ตามลำดับ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญด้านเวลามากที่สุด ด้วยระเบียบข้อปฏิบัติกำหนดไว้ การจัดการกรอบระยะเวลาเรียงตามความสำคัญของงานและงานต้องแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งกรณีหากเกิดความล่าช้าไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจะเกิดความเสียหายต่อองค์กร เช่น การเบิกจ่าย การจัดทำเอกสาร ฯลฯ รองลงมาให้ความสำคัญกับคุณภาพของงาน ค่าคาดหวังผลลัพธ์คุณภาพของงานด้านการเงินต้องยึดกฎหมาย ระเบียบข้อปฏิบัติให้เกิดความถูกต้องและไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ด้วยความทันเวลาของงานจะมีส่วนเป็นตัวแปรต้นที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญข้างต้น และกำลังคนที่เหมาะสมและเพียงพอในข้อความเห็นจะทำให้เกิดประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานมากขึ้น และด้วยปริมาณงานของกลุ่มงานการเงินมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อระยะเวลาแล้วเสร็จตามกำหนดด้วยถึงแม้มีบุคคลกรที่เพียงพอ เหมาะสมและมีการมอบหมายหน้าที่งานตามความสามารถและขอบเขตของกรอบบุคลกรจึงให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของงานด้วยภาระหน้าที่งานด้านการเงิน มีการดำเนินงานด้านงบประมาณรายจ่ายและรายรับอย่างต่อเนื่องทุกวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์[10] กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยากร[11] กล่าวว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแขวงนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมากที่สุดในเรื่องของการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนประสิทธิภาพด้านการยอมรับนับถือ การไว้เนื้อเชื่อใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การชื่นชมเป็นขวัญกำลังใจและการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์รุ่นพี่รุ่นน้อง มีให้เกียรติ ยกย่อง การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกำลังใจในการทำงาน จะส่งผลให้ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงานและรักษาประสิทธิผลของงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยากร[11] กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างไม่มีเงื่อนไขมีระดับความเห็นมากที่สุดสะท้อนให้เห็นถึงบุคลากรศาลแขวงนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติงานกับทุกๆคนได้อย่างไม่มีข้อแม้ ส่งผลให้เห็นถึงความรัก ความสามัคคี ความผูกพัน ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ จึงสามารถบริหารจัดการได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

3. ผลจากการเก็บข้อมูลสำรวจเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินโรงพยาบาลสตูล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัญหาอันดับที่ 1 อยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ 3.42 ปัญหาอันดับที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าเฉลี่ยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน 3.25 ปัญหาอันดับที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าเฉลี่ยเพื่อนร่วมงานและสถานที่ปฏิบัติงาน 3.17 และปัญหาอันดับที่ 4 อยู่ในระดับน้อย คือ ค่าเฉลี่ยผู้บังคับบัญชา 2.50 ตามลำดับ ซึ่งปัญหาอุปสรรคด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการปรับปรุงจะทำให้เจ้าหน้าที่การเงิน ขาดความชัดเจนและไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อาจเกิดความเสี่ยงและเกิดความผิดพลาดเสียหายเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จึงต้องทำความเข้าใจและมีการสร้างองค์ความรู้ด้วยการอบรม ปัญหาอุปสรรครองลงมา คือปัญหาปริมาณงานที่มากขึ้น ปัจจุบันมีผู้ใช้บริการโรงพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เจ้าหน้าที่ยังมีเท่าเดิมทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และยังส่งผลต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งมีกรอบกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับซึ่งต้องแล้วเสร็จตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริขวัญ ผลวิจิตร[3] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินการบัญชีหน่วยงานราชการเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่าต้องปฏิบัติงานให้ถูกต้องและแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานกำหนด การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังขาดเทคโนโลยีหรือโปรแกรมที่จะช่วยให้เกิดความถูกต้องแม่นยำและปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น และผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญในการรับผิดชอบหรือสนับสนุนนำปัญหาจากข้อมูลไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นรายบุคคลเพื่อให้ได้ทราบกรอบการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน

2. พัฒนาด้านระบบสารสนเทศ มีโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์มาช่วยในการทำงานเพื่อลดข้อผิดพลาด เช่น ระบบสารสนเทศงานด้านการเงิน ระบบตรวจสอบข้อมูลด้านการเงิน เป็นต้น

3. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำจัดแผนงานการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการเงินการคลัง ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

4. มีการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน จัดให้มีสวัสดิการที่เพียงพอ ประกาศเกียรติคุณและสนับสนุนส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้มีความสามารถและเสียสละในการปฏิบัติงาน

5. ควรมีการทบทวนแนวทางในการจัดทำเอกสารอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสตูล ระดับวิชาการและระดับทั่วไปเพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไป

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลสตูล

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่กลุ่มงานการเงิน โรงพยาบาลสตูล ในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ และได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุพัฒธณา สุขรัตน์, ผศ.ดร.นฤบาล ยมะคุปต์ และดร.ทิพวรรณ จันทมณีโชติ ที่ช่วยให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำให้เนื้อหาและข้อคำถามในแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ที่ให้ความเห็นชอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน และผู้สนใจศึกษางานวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ. (2560). ปัจจัยบริหารและกระบวนบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชีของผู้รับผิดชอบงานการเงินในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตาบล จังหวัด พิษณุโลก. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**, 34(2), 29-54.
2. นริศรา หงส์สุวรรณ และรัตพงษ์ สอนสุภาพ. (2560). การควบรวมกิจการสถาบันการเงินในประเทศไทย กรณีศึกษา ธนาคารธนชาตกับธนาคารนครหลวงไทย. **วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์,** 3(1-2), 43-61.
3. ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
4. ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555.** รายงานวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2555. วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.

5. นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
6. พรทิพย์ เพ็ชรนพรุตน์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
7. ขวัญชัย ชมศิริ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร**. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม.
8. กนกมณี หอมแก้ว และคณะ (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชี ของนักบัญชีไทย** (ปริญญานิพนธ์). กรุงเทพฯ : คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
9. อาทรณ์ กิจจา และคณะ (2560). **ความเครียดในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
10. ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566**). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขอ.ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.** งานวิจัยทุนอุดหนุนเงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
11. กัลยกร สิทธิวงษ์ (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์.** รายงานทางวิชาการ หลักสูตร “ผู้อำนวยการระดับต้น” รุ่นที่ 10. วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.