

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงิน  
และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1



ปริญญาบัญชี่มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบัญชี  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
พ.ศ. 2566

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงิน  
และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบัญชี  
สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงิน  
และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

กานต์พิชชา บุญมี

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบัญชี

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แวนแก้ว)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุต วรณกุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รองอธิการบดี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

<b>ชื่อเรื่อง</b>	อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
<b>ชื่อผู้เขียน</b>	นางสาวกานต์พิชชา บุญมี
<b>ชื่อปริญญา</b>	บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
<b>อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา จำนวน 85 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ใช้สถิติอนุมานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชีน้อยกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง และสถานศึกษามีขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน) ในด้านประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือผลอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน ผลอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในงานส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

การเงินและบัญชี ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



<b>Title</b>	THE INFLUENCE OF JOB MOTIVATION ON FINANCIAL AND ACCOUNTING OPERATIONS PERFORMANCE OF SCHOOL OFFICER UNDER CHIANG MAI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1
<b>Author</b>	Miss Kanpitcha Boonmee
<b>Degree</b>	Master of Accountancy in Accounting
<b>Advisory Committee Chairperson</b>	Assistant Professor Dr. Chaiyot Sumritsakun

### ABSTRACT

This study aimed to investigate influence of performance motivation of financial performance and accounting of school office under the Chiang Mai Educational Service Area Office 1. A set of questionnaires was used for data collection administered with a sample group of 85 school finance and accounting personnel. Obtained data were analyzed by using descriptive statistics. Inferential statistics was also used for analyzing Pearson's coefficient correlation and multiple regression. It aimed to analyze the influence of performance motivation.

Results of the study revealed that most of the respondents were female, 31-40 years old and bachelor's degree graduates. Their year of accounting and financial service was less than 3 years with a salary range of 40,001-50,000 baht. Most of the respondents worked for a medium school (121-600 students) in Muang district. It was found that most of the respondents had a very high level of accounting/financial performance. The performance motivation comprised 2 aspects; motivation factor and sustaining factor. As a whole, the former was found at a high level (task type, responsibility, successful tasks and job progress). The Latter was also found at a high level (compensation and working condition). However, the following were found at a highest level: supervisor, interpersonal relationship, administrative policy, and job security. Findings also showed that the motivation factor on job progress resulted in a negative effect on work performance related to accounting and finance. However, administrative policy and job security resulted in a positive effect on work performance related to accounting and finance. Interpersonal relationship had a negative effect on work performance related to

accounting and finance.

Keywords : performance motivation, work performance, Education Service Area Office



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สีสกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณียศบุตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แวนแก้ว กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์เรียบร้อย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจณา ดิษฐ์แก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภา วรณกุล และอาจารย์ ดร.วิภาวี ศรีคะ ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามงานวิจัย รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแม่โจ้ทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการทำวิจัยและได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายิ่ง และสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณ ครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว และผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา คอยอยู่เบื้องหลังในความสำเร็จที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาที่ศึกษา และเพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตลอดมา รวมถึงผู้ที่มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมดขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษาขออภัยไว้เพียงผู้เดียว และกราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์งานวิจัย .....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
เขตพื้นที่การศึกษา.....	7
แนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา .....	8
แนวทางการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา .....	11
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	13
แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี .....	19
คู่มือการตรวจสอบสถานศึกษาด้านการเงินการบัญชี .....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	45
สมมติฐานงานวิจัย .....	46

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	56
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 .....	56
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 .....	60
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.....	75
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	83
สรุปผล .....	83
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ .....	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย .....	98
ภาคผนวก ข การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	105
ประวัติผู้วิจัย.....	114

## สารบัญตาราง

### หน้า

ตารางที่ 1 ตารางกำหนดค่าคะแนนในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี .....	33
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวแปร.....	42
ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีใน สถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล .....	57
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม .....	60
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน .....	61
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	62
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน .....	63
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	64
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	65
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน .....	67
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา.....	68
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การ ปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	69

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร .....	70
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน .....	71
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน .....	72
ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....	73
ตารางที่ 18 ข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ และการแปลความหมาย ของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของสถานศึกษา .....	74
ตารางที่ 19 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชี ของสถานศึกษา .....	75
ตารางที่ 20 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี .....	76
ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	78
ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร .....	79
ตารางที่ 23 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐาน .....	81

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่เพียงแต่การฝึกอบรมแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยมีเป้าหมาย (พชร สันทัด, 2557 อ้างใน ปทิตตา จันทวงศ์, 2559) หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กร ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นของหน่วยงานราชการ เพราะบุคคลเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560)

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ ถ้าบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเต็มใจทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือจึงจำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อควบคุมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่มาปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพงานสูงขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563)

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นต่อองค์กร (ปทิตตา จันทวงศ์, 2559) การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งอาจมีสาเหตุ

มาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือความพึงพอใจในการทำงานเพราะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในหมวดที่ 2 ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการปรับเปลี่ยนรูปแบบและโครงสร้างกำหนดส่วนงาน ที่เกี่ยวข้อง จัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารการจัดการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบแต่ยังคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือต้องผ่านความเห็นชอบหรือการอนุมัติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามเงื่อนไขที่มีการมอบอำนาจ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน (สำนักนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ทำให้โรงเรียนมีแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4 ด้าน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต เป็นคนดีมีความสามารถ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีขอบข่ายภารกิจทั้งหมด 7 ภารกิจ ได้แก่ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี

7) การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน (ปกครอง แสพนมณี, 2552) ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละงานล้วนมีความสำคัญและสัมพันธ์ต่อกันโดยเฉพาะงานการเงินและการบัญชี ถือเป็นส่วนหนึ่งของงานบริหารงบประมาณที่มีความสำคัญ เพราะเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้งานอื่นสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ข้อมูลทางด้านการเงินและการบัญชีมีความสำคัญมากต่อการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งระบบการบริหารงานที่ดีนั้นต้องมาจากกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้ข้อมูลที่ทันต่อเวลา เชื่อถือได้ และมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ซึ่งการได้มาของข้อมูลที่ดีนั้นจะต้องอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายงานผลในด้านต่าง ๆ ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพในหลาย ๆ ด้าน ให้ความรู้ที่หลากหลายและเสริมสร้างประสบการณ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีความรับผิดชอบดูแลให้การสนับสนุนส่งเสริม และให้บริการครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง และอำเภอแม่ออน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 85 แห่ง จากผลการประเมินตามเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาจากหน่วยตรวจสอบภายใน ยังพบว่าสถานศึกษามีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุงจำนวนหลายแห่ง ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จึงเล็งเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจส่งผลให้การทำงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลในการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเป็นไปตามกระบวนการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544 และระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562

### วัตถุประสงค์งานวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแผนหลักสูตรในการอบรมบุคลากรในสังกัดต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตของการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ ข้าราชการครูหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 85 คน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

3.2 ตัวแปรตาม (dependent Variables) ประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1



#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2565 ถึงเดือนกรกฎาคม 2565

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**สถานศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 85 แห่ง ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง และอำเภอแม่อน

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวังต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม นั่นคือปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

**ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวังต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม นั่นคือปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

**ปัจจัยความสำเร็จ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเอกสารและแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. เขตพื้นที่การศึกษา
2. แนวทางบริหารและจัดการของสถานศึกษา
3. แนวทางการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา
4. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
6. คู่มือการตรวจสอบสถานศึกษาด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิด
9. สมมติฐานงานวิจัย

#### เขตพื้นที่การศึกษา

#### 1. ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

เขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา การปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ชื่อว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

## 2. สภาพปัจจุบันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ที่ตั้ง อาคารอำนวยการกลาง ชั้น 4 ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

อาณาเขตติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอแมริม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอสันทราย อำเภอสันกำแพง อำเภอดอยสะเก็ด
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอสารภี อำเภอหางดง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอหางดง

สภาพภูมิศาสตร์ มีพื้นที่ความรับผิดชอบดูแลให้การสนับสนุนส่งเสริมและให้บริการทางการศึกษาครอบคลุม 4 อำเภอ มีเนื้อที่ประมาณ 1,463.83 ตารางกิโลเมตร มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 85 แห่ง แบ่งเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง และอำเภอแม่ออน โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 34 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 46 แห่ง ขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 แห่ง รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 21,133 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, 2564) ดังนี้

1. อำเภอเมือง มีสถานศึกษา จำนวน 31 แห่ง จำนวนนักเรียน 10,662 คน
2. อำเภอดอยสะเก็ด มีสถานศึกษา จำนวน 23 แห่ง จำนวนนักเรียน 4,103 คน
3. อำเภอสันกำแพง มีสถานศึกษา จำนวน 22 แห่ง จำนวนนักเรียน 5,033 คน
4. อำเภอแม่ออน มีสถานศึกษา จำนวน 9 แห่ง จำนวนนักเรียน 1,335 คน

### แนวทางบริหารและการจัดการของสถานศึกษา

สำนักนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวง ไว้ดังต่อไปนี้

“ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณีในเรื่องดังต่อไปนี้” ทำให้โรงเรียนมีแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งแต่ละด้านจะมีภาระงานในแต่ละด้าน งานทางด้านการเงินและบัญชีถือเป็นภาระงานที่สำคัญอยู่ภายใต้การบริหารจัดการศึกษา รุจิกร ญาณโยธิน (2551) กล่าวว่า ในด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดการบริหารมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

รวมทั้งการจัดการรายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ทั้งผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมีความรู้ ความเข้าใจให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

โดยมีงานวิจัยที่ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

ปรียา อนุโต (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช ทั้งภาพรวมและรายด้านมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่าด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ส่วนด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ชนิดา บุญแก้ว และนพรรัตน์ ชัยเรือง (2563) ทำการศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านบริหารงานงบประมาณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้ศึกษา สรุปได้ว่าในการบริหารจัดการโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการเป็นด้านที่ให้ความสำคัญมากที่สุด แต่นอกจากด้านบริหารวิชาการแล้วด้านการบริหารงบประมาณก็ถือเป็นด้านที่มีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีขอบข่ายการบริหารงานการเงิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชี

การเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน ซึ่งเป็น ขอบข่ายหนึ่งที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญมาก

## แนวทางการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

### 1. ความหมายของงบประมาณ

มีผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า งบประมาณ ไว้หลากหลายความหมายแตกต่างกันไป ขนิษฐา ยศเมฆ (2560) ได้กล่าวว่า “งบประมาณ” มีความหมายแตกต่างกันไปตามเวลา สถานการณ์ และลักษณะการให้ความหมายของนักวิชาการซึ่งมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป โดยนักเศรษฐศาสตร์ นั้นจะมองในลักษณะการมุ่งใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด ส่วนนักบริหารจะมองใน ลักษณะกระบวนการหรือการบริหารงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แผนงานที่วางไว้ สำหรับการเมืองจะมุ่งให้รัฐสภาใช้อำนาจควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐบาล เป็นต้น งบประมาณเป็นคำที่เข้าใจกันทั่วไปและมีผู้นำไปใช้อย่างแพร่หลายแตกต่างกันไป

กิตติพงษ์ แสนพงษ์ (2552) ได้สรุปความหมายของ งบประมาณ หมายถึง การวางแผน ในการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบและการควบคุมดูแลการใช้ จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างรอบคอบโดยมีหลักการที่ว่าให้จ่ายอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และจะต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้ารวมทั้งมีการคาดการณ์ถึงสภาพการเงินเกี่ยวกับ รายรับรายจ่ายว่าจะสูงขึ้นหรือลดลงอย่างไร เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ซูบรี ม่วงกุง (2558) ได้สรุปความหมายของ งบประมาณ หมายถึง การดำเนินงาน ของงบประมาณตามแผนที่วางไว้ในด้านใช้จ่ายงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ รวมถึงการประมาณการบริหารกิจการขององค์การและค่าใช้จ่าย ให้มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลาเพื่อประโยชน์สูงสุด

ณัฐพงศ์ รัตนรังษี (2559) ได้สรุปความหมายของ การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภาระงานที่สถานศึกษาจัดทำเพื่อประมาณการรายรับที่ส่วนกลางจัดสรรมาให้นำมาพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในสถานศึกษา

สรุปแล้ว การบริหารงบประมาณ เป็นกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามการวางแผนการใช้จ่ายทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของแผนงาน และโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมี ความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ

แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

## 2. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา

รุจิกร ญาณโยธิน (2551) ได้ระบุว่า คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนโดยมีขอบข่ายภารกิจงานทั้ง 7 ด้าน

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
  - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
  - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
  - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
  - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 4.1 การจัดการทรัพยากร
  - 4.2 การระดมทรัพยากร
  - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
  - 4.4 กองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา
  - 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
  - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
  - 5.2 การรับเงิน
  - 5.3 การเก็บรักษาเงิน



- 5.4 การจ่ายเงิน
- 5.5 การนำส่งเงิน
- 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี
- 6. การบริหารการบัญชี
  - 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
  - 6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
  - 6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
  - 7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
  - 7.2 การจัดหาพัสดุ
  - 7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
  - 7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

### แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### 1. ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่สิ่งเดียวกัน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นทัศนคติในงานชนิดหนึ่ง ซึ่งตามธรรมชาติทัศนคติจะเป็นสิ่งที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก ในขณะที่แรงจูงใจเป็นสถานะสามารถขึ้นลงได้ตามสภาพการได้รับการตอบสนองความต้องการ และได้มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมายซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการ หรือความคาดหวัง ต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและความพึงพอใจในการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม นั่นคือ ปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐวัตร เป็งวันปลุก (2560) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรแล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรม หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

ปิติตา จันทวงศ์ (2559) ได้สรุปว่า แรงจูงใจ คือการทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ โดยการสร้างพลังกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนอย่างสร้างสรรค์ และชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

## 2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีที่ใช้สำหรับศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งทฤษฎีส่วนมากที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

Herzberg Mausner and Snyderman (1959 อ้างใน ภัสณที นุ่มประเสริฐ, 2560) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยที่ใช้จูงใจและปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (Motivation-Hygiene Theory) โดยศึกษาวิธีการจูงใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (Hygiene Factors) ปัจจัยที่ใช้จูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยใช้จูงใจหรือกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การยกย่องชมเชย (Recognition) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ความรับผิดชอบ (Responsibility) รวมทั้งความก้าวหน้าและการพัฒนา (Growth and Development) ส่วนปัจจัยที่ต้องรักษาไว้เป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต้องคงเอาไว้เพื่อที่จะสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรจะไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ปัจจัยที่ต้องรักษาไว้จะไม่ก่อให้เกิดการจูงใจขึ้น แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้ก็ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น เช่น เงิน (Money) นโยบายและการบริหารทั่วไป (Policies and Administration) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การบังคับบัญชา (Supervision) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interpersonal Relationship) และความมั่นคง (Security)

ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างกันไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้โดยเฮอริชเบอร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ จำนวน 9 แห่ง ในเมืองพิตต์สเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย เพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านี้เกิดทัศนคติ

ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮอริชเบิร์กและคณะ ได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งเป็นสองสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอริชเบิร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำหาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และประสบความสำเร็จ

### 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประการ คือ

2.1 นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลนั้นได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations-Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation ordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือ

2.10 ความมั่นคงปลอดภัย (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

ภัสสนที นุ่มประเสริฐ (2560) ได้สรุปทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน ปัจจัยค่าจ้างไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ เฮอร์ซเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจ้างนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจ้างย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค่าจ้างเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็น ปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์ซเบิร์ก ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยังมีผู้ศึกษาหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยที่ใช้งานและปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (Motivation-Hygiene Theory) ในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

นิสรา รอดนุช (2559) ได้ทำการศึกษา ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายาม เสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

การศึกษาของ ญัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์ (2562) เรื่อง การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลสรุปพบว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำถึงการประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจให้เป็นแนวทางในการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้ในการทำงานเป็นกลุ่มทฤษฎีเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ประกอบด้วย 1) ทฤษฎี Abraham Maslow 2) ทฤษฎี Two-Factor 3) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y 4) ทฤษฎี ERG จากทฤษฎีแรงจูงใจข้างต้นจึงมีการประยุกต์แรงจูงใจเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสมการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร ด้วยเหตุนี้คนจึงมีความต้องการพื้นฐานตลอดจนเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันไป ในขณะเดียวกันแต่ละองค์กรก็มีศักยภาพในการตอบสนองความต้องการบุคลากรได้แตกต่างกัน ดังนั้น การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องมีการประยุกต์ที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ

การศึกษาของ พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และกรปภา เจริญชันษา (2563) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็น ของครูเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ระดับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทหน้าที่ของครูในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับการทำงานตามบทบาทของ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง 5) ผลการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้ สามารถกล่าวได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นในบริบทของสังคมตะวันตกเป็นเวลามากกว่า 50 ปีมาแล้วยังคงสามารถใช้อธิบายองค์การในวงการศึกษไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ณรงค์ ศรีเกรียงทอง (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้าง ประสิทธิภาพในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์ จำกัด ได้สรุปว่า Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและ กำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจ (ของงานที่ทำ) ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาของงานสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนของเฮิร์ชเบอร์ก สร้างขึ้น จากผลการวิจัยของเขาและคณะปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนียประเทศ สหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิต ที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ปราณปริยา ปิ่นโต (2563) ได้สรุป ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎีด้วยกัน แต่ได้เลือกทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบอร์ก มาใช้ในงานวิจัยเนื่องจากทฤษฎีมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ที่กำหนดระดับความต้องการจากห้าระดับขั้นโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบจะลดระดับความต้องการจากการห้าระดับขั้นของ Maslow เหลือเพียง 2 ระดับความต้องการ ซึ่งทฤษฎี 2 องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานระดับแรงจูงใจ ซึ่งตามทฤษฎี 2 องค์ประกอบ กล่าวถึงปัจจัยสองประการที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของพนักงาน

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้สรุปทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ที่ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และองค์กรมีความก้าวหน้า จะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และจะเห็นได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล และมีส่วนสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งบุคคลปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจต่าง ๆ เหล่านี้ ในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี

ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และได้เลือกใช้ทฤษฎีของ Frederick K. Herzberg ในการวิจัย เพราะมีเนื้อหาที่สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์กรที่ใช้ในการศึกษา โดยความพึงพอใจไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวแต่มีสาเหตุจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Lanthaceae Hygiene Facts)

### แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

#### 1. ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิภาพ (efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แต่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (ชวาล แซ่ตั้ง, 2558) ความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้นมีผู้วิจัยกล่าวไว้หลายท่าน

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน มีความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้สรุปความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากร ทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลงเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตาม กำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้บังคับบัญชา) และเกิดการสูญเสียต่อ ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการ ปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

## 2. แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการ สำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด
2. การใช้ข้อมูลที่ได้รวบรวมมากำหนดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัด ว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น
3. กำหนดระบบการให้ค่าตอบแทน การประเมินของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน
4. การกำจัดอุปสรรคที่ไปขัดขวางการบริหารงาน ควรแจ้งให้พนักงานปฏิบัติกรทราบถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย
5. การประเมินที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานการวัดที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพขององค์กร ค่าใช้จ่าย การเจริญเติบโต และอื่น ๆ ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายอยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลา

ปกครอง แสนมณี (2552) กล่าวว่า งานการเงินโรงเรียนมีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือ ควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือวัดความสามารถของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสนับสนุนการศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา (2563) ระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินการตาม นิติกรรมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาตามกฎหมายโดยให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ งบประมาณในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบตามที่ได้รับกำหนดวงเงินและได้รับมอบอำนาจจาก เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาม หลักเกณฑ์ที่เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ตลอดจนการบริหารจัดการ



เกี่ยวกับการเงินและบัญชีของสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด สถานศึกษาจึงควรมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน การบัญชีดำเนินการเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

### 3. การควบคุมการเงินตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

#### 1. แนวคิดและหลักการ

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 ให้คำจำกัดความของ “หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลาง หรือในราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือที่ตั้งอยู่ในอำเภอ ซึ่งมีได้เบิกเงินจากกรมบัญชีกลาง หรือสำนักงานคลังจังหวัด แต่เบิกเงินผ่านส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานผู้เบิก

กระทรวงการคลังกำหนดระบบบัญชีหน่วยงานย่อยให้กับส่วนราชการที่มีได้เป็นส่วนราชการผู้เบิก แต่มีการจัดเก็บและนำส่งรายได้แผ่นดิน และมีการเบิกเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณจากส่วนราชการผู้เบิกไปใช้จ่าย โดยมีได้เบิกตรงกับกรมบัญชีกลางหรือสำนักงานคลัง และได้มีการถือปฏิบัติตามระบบบัญชีมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ควบคุมเงินสดในความรับผิดชอบและรายงานจำนวนและประเภทเงินคงเหลือ และรวบรวมใบสำคัญส่งส่วนราชการผู้เบิก โดยบันทึกในสมุดเงินสดแบบหลายช่อง พร้อมทะเบียนคุมรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง

#### 2. วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและการนำส่งหรือนำฝาก

2.1 เงินงบประมาณ หมายถึง เงินที่ส่วนราชการได้รับตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือเบิกจ่ายในรายจ่ายงบกลาง

ให้บันทึกควบคุมการรับเอกสารหลักฐานขอเบิก ในทะเบียนคุมหลักฐานขอเบิก ตรวจสอบความถูกต้องในเอกสารหลักฐาน แล้วจัดทำหนังสือนำส่ง และให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ลงนามในหนังสือเพื่อจัดส่งเอกสารหลักฐานดังกล่าวให้ส่วนราชการผู้เบิกโดยเร็ว ส่วนราชการผู้เบิกหรือกรมบัญชีกลางจะเป็นผู้จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินโดยตรง

2.2 เงินรายได้แผ่นดิน หมายถึง เงินที่ส่วนราชการจัดเก็บหรือได้รับไว้เป็นกรรมสิทธิ์ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และไม่มีกฎหมายกำหนดให้ส่วนราชการเก็บไว้ หรือหักไว้ใช้จ่าย เช่น ค่าขายของเบ็ดเตล็ด, เงินอุดหนุนที่เหลือจ่ายเกิน 2 ปีงบประมาณ, ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ของเงินอุดหนุน และดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ของเงินโครงการอาหารกลางวันที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเทศบาล

2.2.1 ให้สถานศึกษาที่มีการจัดเก็บเงินรายได้แผ่นดิน ออกใบเสร็จรับเงินให้ผู้ชำระเงินรายได้ สำหรับเงินรายได้แผ่นดินประเภทดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร ไม่ต้องออกใบเสร็จรับเงิน แต่ให้เจ้าหน้าที่การเงินจัดทำบันทึกข้อความเพื่อเป็นหลักฐานว่ามีการรับดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร เพื่อใช้บันทึกควบคุมรายการในทะเบียนการรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน

2.2.2 การนำเงินรายได้แผ่นดินส่งคลัง กรณีที่สถานศึกษามีการจัดเก็บเงินรายได้แผ่นดินครั้งคราว และมีเงินจำนวนไม่มาก เช่น ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารเงินอุดหนุน, ดอกเบี้ยเงินโครงการอาหารกลางวันรับจากองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเทศบาล และจำนวนเงินดังกล่าว อาจจะไม่พออยู่ในบัญชีเงินฝากธนาคาร ให้เขียนเช็คสั่งจ่าย/ใบเบิกถอนเงิน เพื่อเบิกเงินสดนำส่งส่วนราชการผู้เบิก โดยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาลงนามในหนังสือราชการเพื่อนำส่งเงินให้ส่วนราชการผู้เบิก

2.2.3 การนำส่งเงินรายได้แผ่นดินที่ได้รับเป็นเงินสด ให้สถานศึกษารวบรวมเงินรายได้แผ่นดินนำส่งอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เว้นแต่มีเงินรายได้แผ่นดินขณะใดขณะหนึ่งที่เกินกว่า 10,000 บาทให้นำส่งโดยด่วนแต่อย่างช้าต้องไม่เกินสามวันทำการถัดไป

2.3 เงินนอกงบประมาณ หมายถึง บรรดาเงินทั้งปวงที่หน่วยงานของรัฐจัดเก็บหรือได้รับไว้เป็นกรณีพิเศษตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือจากนิติกรรมหรือนิติเหตุ หรือกรณีอื่นใดที่ต้องนำส่งคลัง แต่มีกฎหมายอนุญาตให้สามารถเก็บไว้ใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำเงินส่งคลัง เงินที่โรงเรียนมีอยู่ในความรับผิดชอบส่วนใหญ่ประกอบด้วยรายการ ดังนี้

- 1) เงินรายได้สถานศึกษา
- 2) เงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย
- 3) เงินลูกเสือ/เงินเนตรนารี/เงินยุวกาชาด
- 4) เงินประกันสัญญา
- 5) เงินอุดหนุนทั่วไป ได้แก่ ค่าจัดการเรียนการสอน (รายหัว), ค่าจัดการเรียนการสอน (ปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน), ค่าหนังสือเรียน, ค่าอุปกรณ์การเรียน, ค่าเครื่องแบบนักเรียน, ค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 6) เงินโครงการอาหารกลางวันรับจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล
- 7) เงินดอกผลกองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน ได้แก่โครงการส่งเสริมผลผลิตเพื่ออาหารนักเรียนในโรงเรียน, โครงการพัฒนาระบบสุขภิบาลอาหารที่ดีและน้ำดื่มสะอาดในโรงเรียน

สำหรับเงินนอกงบประมาณประเภทเงินฝาก (เงินประกันสัญญา) ซึ่งต้องจ่ายคืนเมื่อถึงกำหนดเวลา ให้จัดทำทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ ประเภทเงินฝาก – เงินประกันสัญญา เพื่อบันทึกรายละเอียดข้อมูลการรับเงิน จ่ายเงิน และจ่ายคืนเงิน เมื่อครบกำหนดจ่ายคืนให้ทำหนังสือ

แจ้งส่วนราชการผู้เบิกจ่ายคืนเงินให้ผู้มีสิทธิ์รับเงินโดยตรง การบันทึกข้อมูลจ่ายเงินคืนในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณให้ใช้วันที่ในหนังสือแจ้งส่วนราชการผู้เบิก และบันทึกข้อมูลการนำฝาก และจ่ายคืนในสมุดคู่ฝากให้ครบถ้วน

### 3. การเก็บรักษาเงิน

3.1 ทุกสิ้นวันให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสรุปยอดเงินคงเหลือแต่ละประเภทที่ปรากฏในทะเบียนต่าง ๆ เพื่อจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน โดยจำนวนเงินคงเหลือที่ปรากฏในรายงานดังกล่าวจะประกอบด้วย

3.1.1 รายการเงินสด จะต้องเท่ากับตัวเงินสด เช็ค หรือธนาคาณัติ ที่ตรวจนับได้

3.1.2 รายการเงินฝากธนาคารจะต้องเท่ากับยอดที่ปรากฏในบัญชีเงินฝากธนาคาร สำหรับเงินฝากธนาคารที่เปิดบัญชีเงินฝากกระแสรายวันคู่ขนานกับบัญชีเงินฝากธนาคารออมทรัพย์ เพื่อส่งจ่ายเงินด้วยเช็ค ให้มีการทำงานเทียบยอดเงินฝากธนาคาร ณ วันสิ้นเดือนด้วย

3.1.3 รายการเงินฝากส่วนราชการผู้เบิก จะต้องเท่ากับยอดที่ปรากฏในสมุดคู่ฝากกรณีมีตู้নিরক্ষ্যสำหรับเก็บรักษาเงิน ให้กรรมการเก็บรักษาเงินลงนามในรายงานดังกล่าวแล้วนำเงินสด เช็ค หรือธนาคาณัติเก็บเข้าตู้নিরক্ষ্যของสำนักงาน แล้วเสนอรายงานให้หัวหน้าหน่วยงานย่อยลงนาม กรณีไม่มีตู้নিরক্ষ্যสำหรับเก็บรักษาเงิน และมีเงินสด เช็ค หรือธนาคาณัติ ให้จัดทำบันทึกการรับเงินเพื่อเก็บรักษา และมองเงินสด เช็ค หรือธนาคาณัติ ให้หัวหน้าหน่วยงานย่อยเป็นผู้เก็บรักษาสำหรับวันใดไม่มีการรับ - จ่ายเงิน ไม่ต้องจัดทำแต่ให้หมายเหตุในรายงานเงินคงเหลือประจำวันของวันทำการถัดไปที่มีการรับ - จ่ายเงิน “วันที่.....ไม่มีการรับ - จ่ายเงิน” และทุกสิ้นเดือนให้สำเนารายงานเงินคงเหลือประจำวัน ณ วันทำการสุดท้ายของเดือนให้ส่วนราชการผู้เบิกทราบ

3.2 วงเงินเก็บรักษาของเงินแต่ละประเภท

3.2.1 เงินอุดหนุน นำฝากธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ/ธนาคารพาณิชย์ทั้งหมดไม่ได้มอบวงเงินการจัดเก็บเงินสดไว้สำรองจ่าย เนื่องจากไม่มีความจำเป็น แต่จะเบิกจ่ายเงินได้เมื่อมีหนี้ถึงกำหนดชำระ ดอกผลที่เกิดจากเงินฝากธนาคารให้นำส่งเป็นเงินรายได้แผ่นดิน

3.2.2 เงินรายได้สถานศึกษา (ดอกผลที่เกิดจากเงินฝากธนาคารถือเป็นรายได้ของสถานศึกษา) โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน วงเงินสำรองจ่าย ณ โรงเรียน ไม่เกินวันละ 20,000 บาท วงเงินฝากธนาคาร 30,000 บาท และโรงเรียนที่มีนักเรียนเกิน 120 คนขึ้นไป วงเงินสำรองจ่าย ณ โรงเรียน ไม่เกินวันละ 30,000 บาท วงเงินฝากธนาคารไม่เกิน 1 ล้านบาท ส่วนที่เกินฝากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำฝากคลัง

3.2.3 เงินโครงการอาหารกลางวันรับจากองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล นำฝากธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ/ธนาคารพาณิชย์ ภายในวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท เก็บรักษาเป็นเงินสดไว้ ณ ที่ทำการได้ไม่เกิน 20,000 บาท

การเก็บรักษาเงินสดไว้ ณ ที่ทำการ แม้ว่าจะสามารถเก็บรักษาเงินไว้ได้ตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติ แต่เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีตู้നിรภัยสำหรับเก็บรักษาเงิน ประกอบกับหากไม่มีเหตุผลความจำเป็น ไม่ควรจัดเก็บเงินสดไว้ ณ ที่ทำการ

#### 4. การตรวจสอบตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

ตรวจสอบการบันทึกรายการเคลื่อนไหวในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่ง ให้ปฏิบัติดังนี้ เมื่อสิ้นวันทำการในแต่ละวัน ให้ตรวจสอบความถูกต้องของจำนวนเงิน ที่มีการบันทึกการรับเงิน จ่ายเงิน และจำนวนเงินคงเหลือ ในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณประเภทต่าง ๆ และจำนวนเงินคงเหลือตามรายงานเงินคงเหลือประจำวัน เมื่อตรวจสอบแล้วถูกต้องให้ลงลายมือชื่อกำกับไว้ในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ช่องหมายเหตุ) และลงลายมือชื่อกำกับไว้ในรายงานเงินคงเหลือประจำวันเพื่อเป็นร่องรอยการปฏิบัติหน้าที่

#### 5. การสอบทาน/ติดตามกำกับการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ณ วันสิ้นเดือน

เมื่อ ณ วันสิ้นเดือน มีการปิดบัญชีเพื่อสรุปรายการรับเงิน จ่ายเงิน และเงินคงเหลือ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้อำนวยการโรงเรียนสอบทานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการติดตามกำกับการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- 1) สอบทานการจัดทำทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณประเภทต่าง ๆ และรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
- 2) กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบการบันทึกรายการเคลื่อนไหวในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ
- 3) ลงลายมือชื่อกำกับในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ และรายงานเงินคงเหลือประจำวัน

#### 6. ข้อกำหนดในการจัดทำรายงาน และส่งรายงาน

6.1 เพื่อเป็นการกำกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเบื้องต้น ให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นปัจจุบัน กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ณ สิ้นเดือน ส่งภายในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป หรืออย่างช้าภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป

6.1.2 รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ณ วันทำการสุดท้ายของเดือน

6.1.3 งบเปรียบเทียบยอดเงินฝากธนาคาร ของบัญชีเงินฝากธนาคารออมทรัพย์ ที่จ่ายเช็คคู่ขนานกับบัญชีเงินฝากธนาคารกระแสรายวัน

6.1.4 สำเนาหน้าสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร และหน้าที่มีรายการเคลื่อนไหว ประจำเดือนของสมุดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ทุกเล่ม หรือหากเล่มใดไม่มีรายการเคลื่อนไหวให้สำเนาหน้าปัจจุบันที่มีรายการ

6.1.5 สำเนาทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณทุกประเภทที่รายงาน

6.2 รายงานการรับ - จ่ายเงินรายได้สถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

6.3 รายงานการใช้ใบเสร็จรับเงิน ส่งทุกสิ้นปีงบประมาณ อย่างช้าไม่เกินวันที่ 31 ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

#### 4. การควบคุมด้านการเงินตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562

##### 1. ด้านการรับเงิน

###### 1.1 ใบเสร็จรับเงิน

1.1.1 ใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด

1.1.2 จัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงิน

1.1.3 การเขียนใบเสร็จรับเงินถูกต้องตามระเบียบ

1.1.4 ไม่ใช้ใบเสร็จรับเงินข้ามปีงบประมาณในเล่มเดียวกัน

1.1.5 สิ้นปีงบประมาณ ใบเสร็จรับเงินส่วนที่เหลือให้เจาะรูพับ หรือประทับตราเลิกใช้

1.1.6 สิ้นปีงบประมาณรายงานการใช้ใบเสร็จรับเงิน ภายในวันที่ 15 ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

###### 1.2 การรับเงิน

1.2.1 การรับเงินมีการออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้ชำระเงินทุกครั้ง

1.2.2 บันทึกเงินที่ได้รับในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณที่เกี่ยวข้องภายในวันที่ได้รับเงิน

## 2. การจ่ายเงิน

### 2.1 การจ่ายเงิน

2.1.1 จ่ายตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี หรือได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง

2.1.2 ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินจากผู้มีอำนาจก่อนจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่/ผู้มีสิทธิรับเงิน

2.1.3 มีหลักฐานการเบิกจ่ายเงินถูกต้อง

2.1.4 เจ้าหน้าที่ผู้จ่ายเงินรับรองการจ่ายโดยประทับตรา “จ่ายเงินแล้ว” บนหลักฐานการจ่ายเงิน (ใบเสร็จรับเงิน/ใบสำคัญรับเงิน) ลงลายมือชื่อ พร้อมด้วยชื่อตัวบรรจง วัน เดือน ปีที่จ่ายเงิน กำกับไว้ในหลักฐานการจ่ายเงิน

2.1.5 บันทึกการจ่ายเงินในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณที่เกี่ยวข้องในวันที่จ่ายเงิน

### 2.2 หลักฐานการจ่าย

2.2.1 หลักฐานการจ่ายจัดทำตามแบบของกระทรวงการคลัง ตามแนวปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 ใบสำคัญคู่จ่ายที่เป็นใบเสร็จรับเงิน ซึ่งเจ้าหน้าที่/ผู้มีสิทธิรับเงิน ออกให้ต้องมีรายการสำคัญ (ระเบียบ ข้อ 46) ดังนี้

- ชื่อ สถานที่อยู่ หรือที่ทำการของผู้รับเงิน
- วัน เดือน ปี ที่รับเงิน
- รายการแสดงการรับเงินระบุว่าเป็นค่าอะไร
- จำนวนเงินทั้งตัวเลขและตัวอักษร
- ลายมือชื่อผู้รับเงิน

กรณีส่วนราชการจ่ายเงินรายการใดที่ไม่อาจเรียกใบเสร็จรับเงินจากผู้รับเงินได้ ให้ผู้รับเงินลงชื่อรับเงินในใบสำคัญรับเงินเพื่อใช้เป็นหลักฐานการจ่าย (ระเบียบ ข้อ 47)

กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ จ่ายเงินไปโดยได้รับใบเสร็จรับเงินซึ่งมีรายการไม่ครบถ้วน หรือซึ่งตามลักษณะไม่อาจเรียกใบเสร็จรับเงินจากผู้รับเงินได้ ให้จัดทำใบรับรองการจ่ายเงินเพื่อนำมาเป็นเอกสารประกอบการขอเบิกเงินต่อส่วนราชการ (ระเบียบฯ ข้อ 48) หากเกิดกรณีที่ได้รับใบเสร็จรับเงินแล้วแต่เกิดสูญหาย ให้ใช้สำเนาใบเสร็จรับเงินซึ่งผู้รับเงินรับรองเป็นเอกสารประกอบการขอเบิกเงินแทนได้

### 2.3 การเขียนเช็คส่งจ่าย

2.3.1 จ่ายเงินกรณีซื้อทรัพย์สิน จ้างทำของ หรือเช่าทรัพย์สิน ให้ออกเช็คส่งจ่ายในนามเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงิน โดยขีดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” ออก และขีดคร่อมด้วย (ระเบียบฯ ข้อ 53)

2.3.2 นอกเหนือจากการจ่ายเงินตาม 2.3.1 ให้ออกเช็คสั่งจ่ายในนามของเจ้าหน้าที่/ผู้มีสิทธิรับเงิน ชิดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” และจะขีดคร่อมหรือไม่ก็ได้ (ระเบียบฯ ข้อ 53)

2.3.3 การสั่งจ่ายเงินเพื่อขอรับเงินสดมาจ่าย ให้ออกเช็คสั่งจ่ายในนามเจ้าหน้าที่การเงิน และขีดฆ่าคำว่า “หรือผู้ถือ” ออก ห้ามออกเช็คสั่งจ่ายเงินสด (ระเบียบฯ ข้อ 53)

2.3.4 ห้ามลงลายมือชื่อสั่งจ่ายในเช็คไว้ล่วงหน้า โดยยังมีได้มีการเขียนหรือพิมพ์ชื่อผู้รับเงิน วันที่ที่ออกเช็ค และจำนวนเงินที่สั่งจ่าย (ระเบียบฯ ข้อ 53)

2.3.5 ต้นข้อเช็คให้ระบุรายการ ดังนี้ วันที่เขียนเช็ค, ชื่อผู้รับเช็ค/เจ้าหน้าที่/ผู้มีสิทธิรับเงิน, จำนวนเงินคงเหลือก่อน และหลังการจ่าย (ต้องตรงกับยอดคงเหลือตามทะเบียนคุมการจ่ายเช็ค) และด้านหลังต้นข้อเช็ค ให้ผู้รับลงลายมือชื่อ และวันที่รับเช็ค

2.3.6 จัดทำทะเบียนคุมการจ่ายเช็ค

## 2.4 การจ่ายเงินยืม

ให้จัดทำ “ทะเบียนคุมสัญญาเงินยืม” เพื่อใช้บันทึกควบคุมลูกหนี้เงินยืม โดยแบบฟอร์มของทะเบียนคุมจะต้องมีสาระสำคัญสำหรับใช้ประโยชน์ในการควบคุมลูกหนี้เงินยืม ตรวจสอบติดตาม เร่งรัดลูกหนี้ให้ส่งใช้เงินยืมภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ ผู้ยืมเงินจะต้องจัดทำสัญญาเงินยืมพร้อมเอกสารประกอบ ดังนี้

2.4.1 จัดทำสัญญาเงินยืมตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด จำนวน 2 ฉบับ

2.4.2 จัดทำประมาณการค่าใช้จ่าย จำนวน 2 ฉบับ

2.4.3 ให้ผู้มีอำนาจอนุมัติให้ยืมเฉพาะเท่าที่จำเป็น และห้ามมิให้อนุมัติให้ยืมเงินรายใหม่โดยที่ยังไม่ได้ชำระคืนเงินยืมรายเก่าให้เสร็จสิ้น

2.4.4 ระยะเวลาการส่งใช้เงินยืม

กรณีเงินยืมเดินทางไปราชการ เช่น เดินทางไปราชการเพื่อฝึกอบรม เข้าร่วมประชุม นำนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันศิลปหัตถกรรม เป็นต้น ส่งใช้เงินยืมภายใน 15 วัน นับแต่วันกลับมาถึง

กรณีเงินยืมเพื่อปฏิบัติราชการอื่น ๆ เช่น ศึกษาแหล่งเรียนรู้ เข้าค่ายวิชาการ กิจกรรมลูกเสือ/เนตรนารี เป็นต้น ส่งใช้เงินยืมภายใน 30 วัน นับแต่วันรับเงิน

2.4.5 เมื่อผู้ยืมส่งใช้เงินยืม ให้เจ้าหน้าที่บันทึกการรับคืนด้านหลังสัญญาเงินยืมส่งใช้เงินสด ให้ออกใบเสร็จรับเงิน (ตามแบบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ให้กับผู้ยืม และส่งใช้เป็นใบสำคัญ

2.4.6 บันทึกรายการในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณตามประเภทของเงินที่ยืมจ่ายเงินยืม บันทึกรายการจ่ายเงินโดยใช้สัญญาเงินยืมเป็นหลักฐาน ในวันที่ได้จ่ายเงินให้แก่ผู้ยืมช่อง “ลูกหนี้” และส่งใช้เงินยืม บันทึกรายการส่งใช้ในวันที่ลูกหนี้เงินยืมนำหลักฐานมาส่งใช้เงินยืม และวันที่ได้รับคืน เงินสด (ถ้ามี) บันทึกรายการล้างลูกหนี้เงินยืม เป็น “ใบสำคัญ” และส่งคืน “เงินสด”

### 3. การควบคุมและการตรวจสอบ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562

3.1 การตรวจสอบการรับ-จ่ายประจำวัน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562

ข้อ 43 “การจ่ายเงินทุกรายการต้องมีการบันทึกการจ่ายเงินไว้ในระบบ และให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรจากหัวหน้าส่วนราชการตรวจสอบการจ่ายเงินกับหลักฐานการจ่าย ทุกสิ้นวัน”

ข้อ 83 “ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรจากหัวหน้าส่วนราชการตรวจสอบจำนวนเงินที่จัดเก็บและนำส่งกับหลักฐานและรายการที่บันทึกไว้ในระบบว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

เมื่อได้ตรวจสอบความถูกต้องตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้ตรวจแสดงยอดรวมเงินรับตามใบเสร็จรับเงินทุกฉบับหรือรายงานซึ่งเป็นหลักฐานการรับชำระเงินจากระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ที่ได้รับในวันนั้น ทุกฉบับ ไว้ในสำเนาใบเสร็จรับเงินหรือรายงานซึ่งเป็นหลักฐานการรับชำระเงินจากระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Payment) ฉบับสุดท้าย และลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย”

#### วิธีปฏิบัติงาน

1) การรับเงิน เมื่อสิ้นวันทำการในแต่ละวันให้ตรวจสอบสำเนาใบเสร็จรับเงินของสถานศึกษา กับหลักฐานการนำเงินฝากธนาคาร (ใบรับฝากเงิน) /สมุดเงินฝากธนาคาร ในกรณีนำเงินฝากธนาคารเสร็จเรียบร้อยภายในวันที่รับเงิน หรือเงินสดคงเหลือในมือ ในกรณีนำเงินฝากธนาคารไม่ทันภายในวันที่มีการรับเงิน เมื่อตรวจสอบแล้วถูกต้อง ให้บันทึกด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินฉบับสุดท้ายที่มีการรับเงินของแต่ละวัน และลงลายมือชื่อกำกับ โดยเขียนข้อความว่า “วันที่.....มีการรับเงินตามใบเสร็จรับเงินเล่มที่...../เลขที่..... รวมจำนวน.....ฉบับ เป็นเงินทั้งสิ้น.....บาท ” เพื่อเป็นร่องรอยการปฏิบัติหน้าที่

2) การจ่ายเงิน เมื่อสิ้นวันทำการในแต่ละวัน ให้ตรวจสอบหลักฐานการจ่ายเงิน (ใบเสร็จรับเงิน/ใบสำคัญรับเงิน) กับต้นขั้วเช็ค เมื่อตรวจสอบแล้วถูกต้อง ให้ลงลายมือชื่อกำกับในหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน (ด้านล่างของชุดหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน หน้าที่เป็นบันทึกข้อความ ขออนุมัติเบิกจ่ายเงิน) เพื่อเป็นร่องรอยการปฏิบัติหน้าที่

3.2 การสอบทาน/ติดตามกำกับปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียน ณ วันสิ้นเดือน ระเบียบไม่ได้กำหนด แต่ต้องดำเนินการเนื่องจากผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการสอบทาน กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน



### วิธีปฏิบัติงาน

1) สอบทานใบเสร็จรับเงินกับหลักฐานการนำเงินฝากธนาคาร (ใบรับฝากเงิน) / สมุดเงินฝากธนาคาร ในกรณีนำเงินฝากธนาคารเสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ได้รับเงินหรือเงินสด ในกรณีนำเงินฝากธนาคารไม่ทันภายในวันที่มีการรับเงิน

2) กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ การตรวจสอบ การรับ-จ่ายประจำวัน

3) ลงลายมือชื่อกำกับด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินของโรงเรียน (เพื่อเป็นร่องรอยการปฏิบัติหน้าที่สอบทานหลักฐานการรับเงิน) และด้านหน้าบันทึกข้อความขออนุมัติเบิกจ่ายเงิน (เพื่อเป็นร่องรอยการปฏิบัติหน้าที่สอบทานหลักฐานการจ่ายเงิน)

### 4. การสอบทาน/ติดตามกำกับการทำงาน ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ณ วันสิ้นเดือน

4.1 สอบทานใบเสร็จรับเงิน กับหลักฐานการนำเงินฝากธนาคาร (ใบรับฝากเงิน)/สมุดเงินฝากธนาคาร ในกรณีนำเงินฝากธนาคารเสร็จเรียบร้อยแล้วภายในวันที่ได้รับเงิน หรือเงินสด ในกรณีนำเงินฝากธนาคารไม่ทันภายในวันที่มีการรับเงิน

4.2 กำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ การตรวจสอบการรับ - จ่ายประจำวัน

4.3 ลงลายมือชื่อกำกับด้านหลังสำเนาใบเสร็จรับเงินของสถานศึกษา (เพื่อเป็นร่องรอยในการปฏิบัติงานที่สอบทานหลักฐานการรับเงิน) และด้านบันทึกข้อความขออนุมัติเบิกจ่าย (เพื่อเป็นร่องรอยการปฏิบัติหน้าที่สอบทานหลักฐานการจ่ายเงิน)

### 5. การบันทึกรายการในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พ.ศ. 2544

#### 1. เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการบันทึกรายการ

หลักฐานซึ่งแสดงการรับหรือจ่ายเงินของสถานศึกษา ให้ถือเป็นเอกสารประกอบการบันทึกในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ ได้แก่

##### 1.1 ด้านรับ

1.1.1 สำเนาใบเสร็จรับเงิน เอกสารแสดงการรับเงินของสถานศึกษา เขียนย่อว่า “บร.”

1.1.2 สมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร เอกสารแสดงการรับเงินดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารออมทรัพย์ บันทึกเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคาร

1.1.3 สำเนาใบรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย เอกสารที่แสดงการหักภาษี ณ ที่จ่าย เขียนย่อว่า “บก.28”

## 1.2 ด้านจ่าย

1.2.1 ต้นข้าวเช็ค เป็นเอกสารที่แสดงการจ่ายเงินให้กับเจ้าหนี้/ผู้มีสิทธิรับเงิน บันทึกในทะเบียนคุมการจ่ายเช็ค

1.2.2 ใบเสร็จรับเงินที่ได้รับจากบุคคลภายนอก เป็นเอกสารแสดงการจ่ายเงินของสถานศึกษาให้กับบุคคลภายนอก ใบเสร็จรับเงินดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดตามประมวลรัษฎากร เขียนย่อว่า “บจ.” ใบเสร็จของบุคคลภายนอก เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรมสรรพากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานประปา บริษัทที่โอทีจำกัด และบริษัท/ห้างหุ้นส่วน/ร้านค้า

1.2.3 ใบสำคัญรับเงิน เป็นเอกสารแสดงการจ่ายเงินของสถานศึกษาให้กับบุคคล/ร้านค้า ที่ไม่สามารถออกใบเสร็จรับเงินให้ได้ เขียนย่อว่า “บค.”

1.2.4 สัญญายืมเงิน เป็นเอกสารที่แสดงการจ่ายเงินยืมของสถานศึกษา เขียนย่อว่า “บย.” การบันทึกรายการในทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ จะต้องมีเอกสารหลักฐานครบถ้วน ดังนี้ เอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงิน และเอกสารต้นเรื่องเพื่อประกอบการเบิกจ่ายเงิน ได้แก่ โครงการ กรณีเดินทางไปราชการ จัดอบรม ต้องมีหนังสือแจ้งจากหน่วยงาน ตารางกำหนดการ หนังสือขออนุมัติเดินทางไปราชการ คำสั่ง รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม เรื่องที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และบันทึกขออนุมัติจ่ายเงิน ส่วนหลักฐานแสดงว่ามีการจ่ายเงินให้แก่เจ้าหนี้/ผู้มีสิทธิรับเงิน ได้แก่ ใบเสร็จรับเงิน บิลเงินสด หรือใบสำคัญรับเงิน และกรณีที่เป็นใบสำคัญรับเงินให้แนบสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับเงินด้วยทุกครั้ง หลักฐานการจ่ายเงินทุกฉบับจะต้องรับรองการจ่ายเงิน โดยให้ประทับตรา “จ่ายเงินแล้ว” พร้อมลงลายมือชื่อ ชื่อตัวบรรจง และวัน เดือน ปี ที่จ่ายเงิน

## 2. การบันทึกรายการในทะเบียน

2.1 ทะเบียนคุมหลักฐานการขอเบิก ใช้สำหรับบันทึกรายการรับหลักฐานขอเบิกเงินจากเจ้าหนี้/ผู้มีสิทธิรับเงิน และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการจ่ายเงินให้เจ้าหนี้/ผู้มีสิทธิรับเงินโดยตรง

2.2 ทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ มี 2 แบบ คือกรณียืมเงิน และกรณีที่ไม่มีการยืมเงินให้บันทึกรายการเกี่ยวกับการรับเงิน จ่ายเงิน ประเภทเงินที่มีการยืม ได้แก่ เงินรายหัว เงินค่ากิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เงินโครงการอาหารกลางวันรับจากองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล ส่วนประเภทเงินที่ไม่มีการยืม ได้แก่ ค่าหนังสือเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียน และเงินปัจจัยพื้นฐานนักเรียนยากจน

2.3 ทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ (เงินฝาก) ใช้สำหรับบันทึกการรับเงินนอกงบประมาณ ซึ่งต้องจ่ายคืนเมื่อถึงกำหนดเวลา เช่น เงินประกันสัญญา

2.4 สมุดคู่ฝาก ใช้สำหรับบันทึกรายการฝาก และถอนเงินนอกงบประมาณกับส่วนราชการผู้เบิก

2.5 ทะเบียนคุมการรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน ใช้สำหรับบันทึกการรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน โดยแยกตามประเภทของเงินที่ได้รับหรือนำส่ง

2.6 รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ใช้สำหรับแสดงรายละเอียดประเภทเงินคงเหลือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานย่อย ได้แก่ เงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินฝากส่วนราชการผู้เบิก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) โดยจัดเก็บข้อมูลจากทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ ทะเบียนคุมการรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน

2.7 การบันทึกรายการรับเงินเพื่อเก็บรักษา ใช้สำหรับโรงเรียนที่ไม่มีตู้নিরภัยสำหรับเก็บรักษาเงินสด เมื่อสิ้นเวลารับจ่ายเงินประจำวัน มีเงินสดที่ต้องการเก็บรักษาไว้เพื่อรอการจ่าย หรือมีการรับเงินแต่ไม่สามารถนำฝากธนาคารได้ทันทีให้เจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาเพื่อจ่าย/นำฝากในวันถัดไป

### คู่มือการตรวจสอบสถานศึกษาด้านการเงินการบัญชี

#### 1. แนวการตรวจสอบการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 (2564) สืบเนื่องมาจากการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ทำให้สถานศึกษาได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นเงินก้อน ในลักษณะของเงินอุดหนุน ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรทั้งหมดที่ได้รับให้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ทางราชการกำหนด เพื่อให้การใช้จ่ายเงินถูกต้องตามระเบียบและวัตถุประสงค์ รวมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มีความถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ บังเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่าส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน กลุ่มตรวจสอบภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดให้ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตรวจสอบประเมินผลการบริหารจัดการเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายใน

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการควบคุมทางการเงินเพื่อทราบความเสี่ยง จุดอ่อน และเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

### 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีและด้านการเงินของสถานศึกษา
- 1.2 เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของสถานศึกษาว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายที่กำหนด
- 1.3 เพื่อบริการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการทางการเงินของสถานศึกษา

### 2. วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการ มีดังนี้

- 2.1 การวางแผนการตรวจสอบ
- 2.2 การปฏิบัติตรวจสอบ
- 2.3 การรายงานผลการตรวจสอบ
- 2.4 การติดตามผลการตรวจสอบ
- 2.5 การให้คำปรึกษาและแนะนำงานแก่หน่วยรับตรวจ

### 3. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา

กลุ่มตรวจสอบภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำคู่มือการตรวจสอบด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา โดยกำหนดแนวทางการตรวจสอบให้ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้สำหรับตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา โดยมีประเด็นการตรวจสอบ รวมทั้งสิ้น 10 ประเด็น ได้แก่ การตรวจสอบแผนปฏิบัติการประจำปี การควบคุมเงินคงเหลือ การเก็บรักษาเงิน การควบคุมการรับเงิน การควบคุมการจ่ายเงิน การจัดทำบัญชี การจัดทำรายงานการเงิน การตรวจสอบการรับ - จ่ายประจำวัน การควบคุมเงินยืม และการควบคุมใบเสร็จรับเงิน ดังนั้น เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกแห่งที่ดำเนินการตรวจสอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และครอบคลุมการปฏิบัติงานทุกระบบงาน รวมทั้ง สามารถนำผลการประเมินจัดทำรายงานการตรวจสอบภายในได้อย่างครบถ้วน กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณากำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

3.1 กำหนดค่าคะแนนในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาตามประเด็นการตรวจสอบ ดังนี้

**ตารางที่ 1** ตารางกำหนดค่าคะแนนในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี

ประเด็นการตรวจสอบ	ค่าคะแนนที่กำหนด
1. การตรวจสอบแผนปฏิบัติการประจำปี	5
2. การควบคุมเงินคงเหลือ	20
3. การเก็บรักษาเงิน	5
4. การควบคุมการรับเงิน	10
5. การควบคุมการจ่ายเงิน	20
6. การจัดทำบัญชี	20
7. การจัดทำรายงานการเงิน	5
8. การตรวจสอบการรับ - จ่ายประจำวัน	5
9. การควบคุมเงินยืม	5
10. การควบคุมใบเสร็จรับเงิน	5
<b>ค่าคะแนนรวมทั้งสิ้น</b>	<b>100</b>

3.2 แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ดำเนินการตรวจสอบแต่ละแห่ง

3.3 การจัดลำดับผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา โดยพิจารณาตามค่าคะแนนที่ประเมินผลได้ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานระดับดีมาก = 4 ค่าคะแนนที่ได้ 85 - 100

ผลการปฏิบัติงานระดับดี = 3 ค่าคะแนนที่ได้ 70 - 84

ผลการปฏิบัติงานระดับพอใช้ = 2 ค่าคะแนนที่ได้ 60 - 69

ผลการปฏิบัติงานระดับปรับปรุง = 1 ค่าคะแนนที่ได้ ต่ำกว่า 60

3.4 แบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา ใช้สำหรับสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกแห่งที่ดำเนินการตรวจสอบ และจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพร้อมรายงานการตรวจสอบภายในประจำปี

## 2. เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี 10 ด้าน (รวม 100 คะแนน)

### 1. การตรวจสอบแผนปฏิบัติการประจำปี (รวม 5 คะแนน)

- 1.1 สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
- 1.2 แผนปฏิบัติการประจำปีมีความสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.3 แผนปฏิบัติการประจำปีครอบคลุมแหล่งเงินทุกประเภทที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา
- 1.4 แผนปฏิบัติการประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.5 การใช้จ่ายแต่ละโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีกรณีมีความจำเป็นไม่สามารถดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีได้ สถานศึกษาได้รายงานปัญหา/อุปสรรคการดำเนินงานให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทราบ
- 1.6 สถานศึกษามีการติดตามเร่งรัดการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมให้มีการใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างน้อยทุกภาคเรียน
- 1.7 จัดทำรายงานผลการดำเนินงานครบถ้วนทุกโครงการหรือกิจกรรม ตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปี เสนอให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทราบ

### 2. การควบคุมเงินคงเหลือ (รวม 20 คะแนน)

- 2.1 จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันทุกสิ้นวัน โดยถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และเสนอรายงานให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาลงนาม
- 2.2 ยอดเงินคงเหลือแต่ละประเภทที่แสดงตามรายงานเงินคงเหลือประจำวันตรงกับยอดคงเหลือตามทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ และทะเบียนคุมการรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน
- 2.3 ยอดเงินสดคงเหลือ มีอยู่จริงครบถ้วน และตรงกับรายงานเงินคงเหลือประจำวัน
- 2.4 ยอดเงินฝากธนาคารคงเหลือตามสมุดคู่ฝากธนาคาร (ประเภทออมทรัพย์/ประจำ) และทะเบียนเงินฝากธนาคารประเภทกระแสรายวันรวมทุกบัญชีตรงกับรายงานเงินคงเหลือประจำวัน
- 2.5 ยอดเงินฝากส่วนราชการผู้เบิกตามสมุดคู่ฝาก (ส่วนราชการผู้เบิก) ตรงกับรายงานเงินคงเหลือประจำวัน

### 3. การเก็บรักษาเงิน (รวม 5 คะแนน)

- 3.1 มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการเก็บรักษาเงิน
- 3.2 กรรมการเก็บรักษาเงินปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกำหนด

3.3 การเก็บรักษาเงินสด และเงินฝากธนาคารของเงินแต่ละประเภท เป็นไปตามวงเงินอำนาจการเก็บรักษาที่กระทรวงการคลังอนุมัติ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินรายได้สถานศึกษา เงินอุดหนุนรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย และเงินลูกเสือ เงินเนตรนารี

3.4 นำส่งเงินรายได้แผ่นดิน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง วันใดมีเงินรายได้เก็บไว้เกินกว่า 10,000 บาท มีการนำเงินส่งคลังอย่างช้าไม่เกิน 7 วันทำการ

3.5 เงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย มีการนำส่งสรรพากรในท้องถิ่น ภายใน 7 วัน นับแต่วันสิ้นเดือนของเดือนที่จ่ายเงิน

#### 4. การควบคุมการรับเงิน (รวม 10 คะแนน)

4.1 มีคำสั่งหรือบันทึกมอบหมายผู้ทำหน้าที่รับ – จ่ายเงินอย่างชัดเจน

4.2 ผู้ทำหน้าที่จัดเก็บ หรือรับชำระเงินเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

4.3 มีการออกใบเสร็จรับเงินตามแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ที่ชำระเงินทุกครั้ง

4.4 ใบเสร็จรับเงินระบุข้อมูลรายละเอียด ครบถ้วน สมบูรณ์

4.5 ยอดเงินในใบเสร็จรับเงินถูกต้องตรงกับรายการที่บันทึกไว้ในทะเบียนคุมต่าง ๆ

#### 5. การควบคุมการจ่ายเงิน (รวม 20 คะแนน)

5.1 การจ่ายเงินแต่ละประเภทตรงตามวัตถุประสงค์ และระเบียบหรือข้อกำหนดของเงินนั้น ๆ

5.2 การจ่ายเงินทุกรายการได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ

5.3 มีหลักฐานการจ่ายครบถ้วน สมบูรณ์ทุกรายการที่จ่ายเงิน และยอดเงินที่จ่ายตรงกับที่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ

5.4 ใบสำคัญคู่จ่ายที่เป็นใบเสร็จรับเงินเจ้าหนี้ มีสาระสำคัญครบถ้วน ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด

5.5 ผู้จ่ายเงินได้ลงลายมือชื่อรับรองการจ่ายพร้อมทั้งชื่อตัวบรรจง และวัน เดือน ปี ที่จ่ายเงินกำกับไว้ที่หลักฐานการจ่ายทุกรายการ

#### 6. การจัดทำบัญชี (รวม 20 คะแนน)

6.1 มีการจัดทำทะเบียนคุมการรับและนำส่งเงินรายได้แผ่นดิน เป็นปัจจุบัน และบันทึกรายการรับและนำส่งเงินถูกต้องตรงตามหลักฐาน

6.2 มีการจัดทำทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ เพื่อควบคุมเงินแต่ละประเภท ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และการบันทึกรายการรับ - จ่าย ถูกต้องตรงตามหลักฐาน

6.3 มีการจัดทำทะเบียนเงินฝากธนาคารประเภทกระแสรายวัน เพื่อใช้ควบคุมเงินฝากธนาคารครบทุกบัญชี และบันทึกรายการถูกต้องตามหลักฐาน

6.4 มีการจัดทำสมุดคู่ฝาก (ส่วนราชการผู้เบิก) เป็นปัจจุบัน และมีการบันทึกควบคุมการฝากถอนเงินกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถูกต้อง ครบถ้วน

6.5 ทุกสิ้นวันทำการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ทำการตรวจสอบการบันทึกรายการเคลื่อนไหวในทะเบียนต่าง ๆ ตามที่ระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อยกำหนด

## 7. การจัดทำรายงานการเงิน (รวม 5 คะแนน)

ทุกสิ้นเดือนมีการจัดทำรายงานการเงินประจำเดือน ดังต่อไปนี้

7.1 สำเนารายงานเงินคงเหลือประจำวัน ณ วันทำการสุดท้ายของเดือน โดยยอดเงินคงเหลือแต่ละประเภทในรายงานฯ ถูกต้องตรงกับทะเบียนคุมทุกทะเบียน

7.2 งบเทียบยอดเงินฝากธนาคารประเภทกระแสรายวันทุกบัญชี โดยยอดคงเหลือตามรายงานธนาคาร (Bank Statement) ตรงกับทะเบียนคุมเงินฝากธนาคารประเภทกระแสรายวันกรณีไม่ตรงกันสถานศึกษาสามารถระบุรายละเอียดความแตกต่างได้ครบถ้วน

7.3 มีการจัดส่งรายงานการเงินประจำเดือนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบเพื่อตรวจสอบและกำกับดูแล ภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยประกอบด้วย

7.3.1 สำเนารายงานเงินคงเหลือประจำวัน ณ วันทำการสุดท้ายของเดือน

7.3.2 งบเทียบยอดเงินฝากธนาคารประเภทกระแสรายวันทุกบัญชี

7.3.3 รายงานการรับ - จ่ายเงินรายได้สถานศึกษาประจำปีงบประมาณ ตามแบบกำหนดเสนอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบภายใน 30 วันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

## 8. การตรวจสอบการรับ - จ่ายประจำวัน (รวม 5 คะแนน)

8.1 มีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบการรับ - จ่ายประจำวันตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2562 กำหนด

8.2 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายมีการตรวจสอบการรับ - จ่ายประจำวันตามที่ระเบียบกำหนด



## 9. การควบคุมเงินยืม (รวม 5 คะแนน)

### 9.1 การจ่ายเงินยืม

9.1.1 สัญญาการยืมเงินเป็นแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีสาระสำคัญครบถ้วน

9.1.2 มีการจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประกอบสัญญาการยืมเงิน

9.1.3 ไม่มีการให้ลูกหนี้ยืมเงินครั้งใหม่โดยที่ยังมีได้ส่งใช้เงินยืมรายเดิม

### 9.2 การส่งใช้เงินยืมเป็นไปตามระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด

### 9.3 ไม่มีลูกหนี้เงินยืมค้างเกินระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด

## 10. การควบคุมใบเสร็จรับเงิน (รวม 5 คะแนน)

10.1 มีการจัดทำทะเบียนคุมใบเสร็จรับเงินโดยบันทึกรายการถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

10.2 ใบเสร็จรับเงินที่ลงรายการผิดพลาด สถานศึกษาใช้วิธีการขีดฆ่าจำนวนเงินและเขียนใหม่ทั้งจำนวน โดยผู้รับเงินลงลายมือชื่อกำกับ กรณียกเลิกใบเสร็จรับเงินมีการแนบใบเสร็จรับเงินไว้กับสำเนาในเล่ม

10.3 ไม่มีการใช้ใบเสร็จซ้ำมปีงบประมาณ

10.4 ใบเสร็จรับเงินของปีงบประมาณก่อนที่ใช้ไม่หมดเล่ม สถานศึกษามีการประทับตราเลิกใช้ ปรุ หรือ เจาะรูใบเสร็จรับเงินฉบับที่เหลือติดอยู่กับเล่มไม่ให้นำมาใช้รับเงินได้อีก

10.5 สิ้นปีงบประมาณ มีการรายงานการใช้ใบเสร็จรับเงิน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทราบไม่เกินวันที่ 15 ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป

ดังนั้น การปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาจากหน่วยตรวจสอบภายในโดยจัดลำดับผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา โดยพิจารณาตามค่าคะแนนที่ประเมินผลได้ ถ้ามีค่าคะแนนสูงแสดงว่าสถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรทั้งหมดสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ทางราชการกำหนด มีความถูกต้อง โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ บังเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่าส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนารณณ์ ศุภประเสริฐ (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของการเงินและบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ แตกต่างกันส่งต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ชวาล แซ่ตั้ง (2558) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษานาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการรับเรื่อง - สอบสวนของการขึ้นทะเบียนลูกค้า ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำหนังสือกู้เงิน คสก. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับผิดชอบส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำหนังสือกู้เงิน คสก. พร้อมรายงานการเบิก ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำหนังสือกู้เงิน คสก. พร้อมรายงานการเบิก ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการให้กู้เงินลงทุน ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการให้กู้เงินลงทุน ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดทำหนังสือกู้เงินโครงการจำหน่ายประทวนสินค้า ปัจจัยจูงใจด้านตัวงานที่ทำส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการไถ่ถอนที่ดิน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ

ปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้ายด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ และความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

เกษมรินทร์ งามเลิศ (2559) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

นิสราร รอดนุช (2559) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยเชิงบวก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนของโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานส่งผลเชิงลบ

ปัทมดา จันทวงศ์ (2559) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้าง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้อาสาสมัครสูงสุด ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ภัสสนที นุ่มประเสริฐ (2560) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันนัก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานครทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศิริประภา ภาคือรรธ (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ปราณปรียา ปิ่นโต (2563) ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ได้แก่ เงินเดือนแตกต่างกัน และระดับตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (MF2) ด้านความรับผิดชอบ (MF5) และ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์กร (HF1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

(HF4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (HF6) ด้านชีวิตส่วนตัว (HF7) และด้านค่าตอบแทน (HF9) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งสามารถนำผลวิจัยดังกล่าวมาเป็นแนวทางและสร้างนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วิชฌ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 1) ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน และสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี พันธ์แดงไทย (2564) ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ตัวแปร

ผู้วิจัย (ปี)	ดากรีน ปฏิเมธีภรณ์ (2556)	ชวาล แซ่ตั้ง (2558)	นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)	นิสรา รอดนุช (2559)	ปัทมา จันทวงศ์ (2559)	ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก (2560)	ภัสนที นุ่มประเสริฐ (2560)	ศิริประภา ภาคอรอด (2562)	ปราณปรียา ปิ่นโต (2563)	พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564)
	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน									
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>										
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
2. ด้านการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ด้านลักษณะของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ด้านความรับผิดชอบ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
5. ด้านความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง										
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>										
1. ด้านเงินเดือน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓		✓			✓		✓
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
5. ด้านสถานะทางอาชีพ			✓					✓	✓	
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
7. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓
8. ด้านสภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
9. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					✓	✓		✓	✓	
10. ด้านความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	

### การพัฒนากรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าการทบทวนวรรณกรรมมีงานวิจัยข้างต้น ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) เป็นตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สอดคล้องกันซึ่งส่วนใหญ่ได้กล่าวถึง ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง ไม่ได้นำมาศึกษาเนื่องจากมีความคล้ายคลึงกับปัจจัย

2. ปัจจัยค้ำจุน 10 ปัจจัย ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบด้านที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงนำมารวมเป็นปัจจัยเดียวกัน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่ได้นำมาศึกษาเนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันกับปัจจัยด้านอื่น ๆ

พัชรี พันธต์แดงไทย (2564) ได้สรุปจากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ไว้ว่าปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และองค์กรรมมีความก้าวหน้า จะประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จะเห็นได้ว่าทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล และมีส่วนสำคัญที่ทำให้ทำงานขององค์กร ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งบุคคลปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี มีผู้วิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และปัทมา จันทวงศ์ (2559) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี โดยนำปัจจัยจูงใจทั้งหมด 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ปัจจัย และปัจจัยค้ำจุน 6 ปัจจัย ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี โดยนำมาเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดงานวิจัยนำ และผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาโดยใช้ค่าคะแนนที่สถานศึกษาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยตรวจสอบภายใน มาเป็นตัวแปรตามในการวิจัย เนื่องจากปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับผลการประเมิน การจัดลำดับผลการประเมินพิจารณาจากค่าคะแนนที่ได้ ถ้ามีคะแนนสูงแสดงว่ามีการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรทั้งหมดสอดคล้องกับกลยุทธ์ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ทางราชการกำหนด มีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ บังเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่าส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

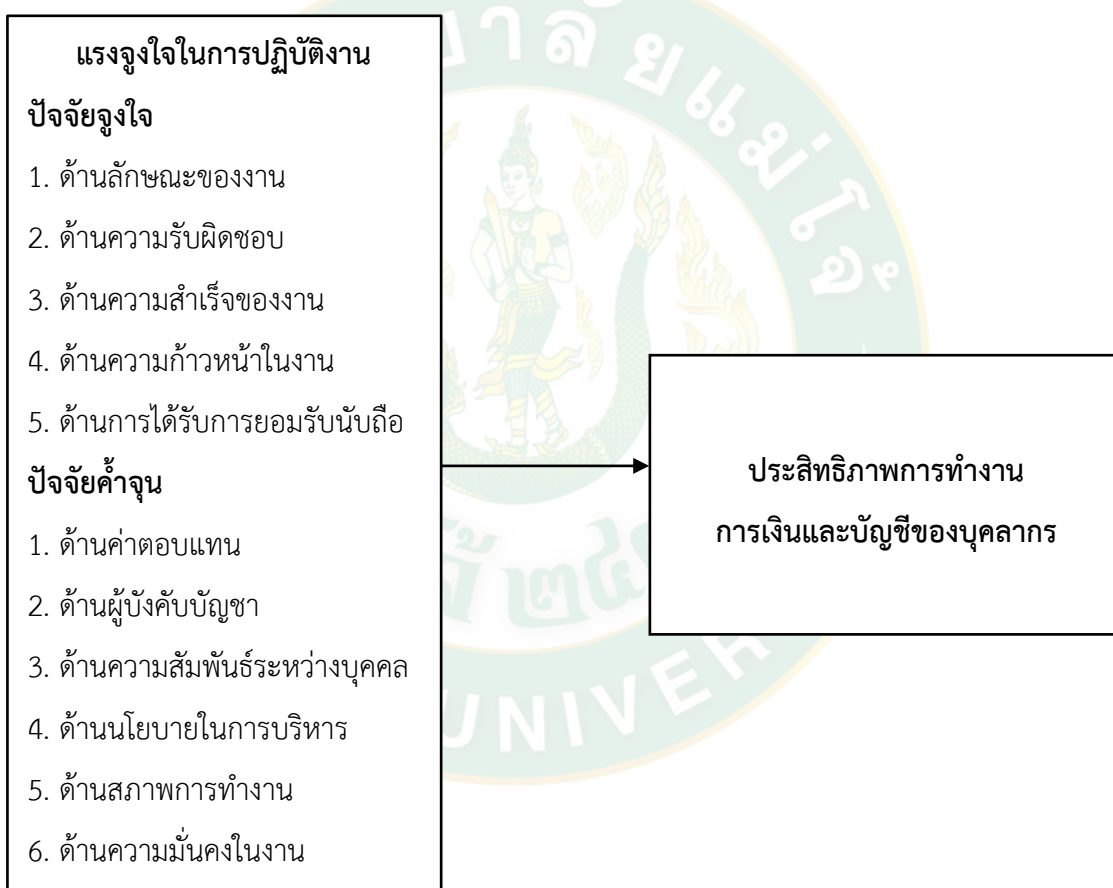


### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีการกำหนดให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม



### สมมติฐานงานวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

#### สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

- 1a : ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1b : ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1c : ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1d : ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1e : ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

#### สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

- 2a : ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 2b : ปัจจัยค้ำจุนด้านผู้บังคับบัญชามีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 2c : ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 2d : ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหารมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 2e : ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 2f : ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยผู้ศึกษาดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 85 คน ในเขตอำเภอเมืองจำนวน 31 คน อำเภอดอยสะเก็ดจำนวน 23 คน อำเภอสันกำแพงจำนวน 22 คน และอำเภอแม่อน จำนวน 9 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการปรับปรุง จำนวน 1 ฉบับ 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจ (Check List) มีจำนวน 7 ข้อ

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ดังนี้

1. 20 - 30 ปี
2. 31 - 40 ปี
3. 41 - 50 ปี
4. มากกว่า 50 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 4 ประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชี ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. น้อยกว่า 3 ปี
2. 3 - 6 ปี
3. 7 - 9 ปี
4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ไม่เกิน 20,000 บาท
2. 20,001 - 30,000 บาท
3. 30,001 - 40,000 บาท
4. 40,001 - 50,000 บาท
5. มากกว่า 50,000 บาท

คำถามข้อที่ 6 อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 อำเภอ ดังนี้

1. เมือง
2. ดอยสะเก็ด
3. สันกำแพง
4. แม่อน

คำถามข้อที่ 7 ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน (จำนวนข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check List) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ขนาด ดังนี้

1. ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)
2. ขนาดกลาง (121 - 600 คน)
3. ขนาดใหญ่ (600 - 1,500 คน)
4. ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 แบบสอบถามนี้ได้พัฒนามาจาก ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) และ ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) โดยนำมาปรับให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 31 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยการจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่
  - 1) ด้านลักษณะของงาน
  - 2) ด้านความรับผิดชอบ
  - 3) ด้านความสำเร็จของงาน
  - 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน
  - 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
2. ปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ได้แก่
  - 1) ด้านค่าตอบแทน
  - 2) ด้านผู้บังคับบัญชา
  - 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
  - 4) ด้านนโยบายในการบริหาร

5) ด้านสภาพการทำงาน

6) ด้านความมั่นคงในงาน

โดยผู้ตอบแบบสอบถาม จะประเมินค่าระดับต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ที่วัดระดับแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	1

การแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์คะแนนตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตรความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

การแปรผลความหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาจัดระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นข้อคำถามและมีพื้นที่ว่างให้ตอบคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ จากบทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการศึกษา และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

### 3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.1 นำแบบสอบถามการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่า ครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์งานวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ และทำการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องและไม่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการ

หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำผลที่ได้มาหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยมีสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

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

โดยแบบสอบถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้ จะต้องมียาค่า IOC  $\geq 0.50$  (วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2565) โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้มีค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC ไม่ถึง 0.50 ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามนั้นออก

4. ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ ประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำ แบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ณัฐชญา พิงโต, 2562) โดยผล การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.94 โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 และด้านปัจจัยค้ำจุนมีค่า ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ส่งผลให้ผู้วิจัยไม่ตัดคำถามข้อใด ๆ ออกจากการวัดตัวแปร เนื่องจากมีค่า สูงกว่า 0.70

5. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยเก็บข้อมูลจากรายงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาจากหน่วยตรวจสอบภายใน ตามเกณฑ์ การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา (รวม 100 คะแนน)

การจัดลำดับผลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา โดยพิจารณาตาม ค่าคะแนนที่ประเมินผลได้ ดังนี้ (หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1, 2564)

ผลการปฏิบัติงานระดับดีมาก	เท่ากับ 4 คะแนน ค่าคะแนนที่ได้ 85 – 100
ผลการปฏิบัติงานระดับดี	เท่ากับ 3 คะแนน ค่าคะแนนที่ได้ 70 – 84.99
ผลการปฏิบัติงานระดับพอใช้	เท่ากับ 2 คะแนน ค่าคะแนนที่ได้ 60 – 69.99
ผลการปฏิบัติงานระดับปรับปรุง	เท่ากับ 1 คะแนน ค่าคะแนนที่ได้ ต่ำกว่า 60

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การรวบรวมข้อมูลในส่วนของ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัย ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ได้ติดต่อขอความร่วมมือจากโรงเรียน เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 85 ชุด และได้รับการตอบกลับครบทั้งจำนวน 85 ชุด คิดเป็น 100 % ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมข้อมูลคะแนนประเมินการปฏิบัติงานของโรงเรียนจากจากหน่วยตรวจสอบภายในที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของแต่ละโรงเรียนในแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และได้ประสานงานกับหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อขอข้อมูลคะแนน และได้รับคะแนนครบทุกโรงเรียน และนอกจากนี้ยังค้นคว้าจากรายงานการวิจัย วารสาร สิ่งตีพิมพ์ และเนื้อหาที่เผยแพร่ตามเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐาน ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและการวิจัย (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Window) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 นำข้อมูลส่วนที่ 1 ในแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

1.2 นำข้อมูลส่วนที่ 2 ในแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

1.3 นำข้อมูลส่วนที่ 3 ในแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำจัดกลุ่มในแต่ละประเด็น โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

1.4 นำข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากรายงานการตรวจสอบการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาจากหน่วยตรวจสอบภายใน ตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา ทั้ง 10 ด้าน (รวม 100 คะแนน) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Interferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร โดยมีตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปรคือ ตัวแปร X และตัวแปร Y โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Multiple Regression เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X จำนวนหลายตัวกับตัวแปร Y จำนวน 1 ตัว โดยวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทุกตัวพร้อมกับการวิเคราะห์ตัวแปร Y โดยเขียนสมการเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

$$\text{Performance}_i = \beta_0 + \beta_1\text{WORK}_i + \beta_2\text{RES}_i + \beta_3\text{ACHIE}_i + \beta_4\text{APV}_i + \beta_5\text{REC}_i + \beta_6\text{SAL}_i + \beta_7\text{SUP}_i + \beta_8\text{RELA}_i + \beta_9\text{POLI}_i + \beta_{10}\text{CON}_i + \beta_{11}\text{SECU}_i + \epsilon_i$$

โดย :

Performance <sub>i</sub>	แทน	คะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
WORK <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (Work Itself)
RESP <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
ACHIE <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
APV <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
REC <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
SAL <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยค่าจูนด้านค่าตอบแทน (Salary)

SUP <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision-Technical)
RELA <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
POLI <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร (Company Policy and Administration)
CON <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)
SECU <sub>i</sub>	แทน	ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและ บัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวนทั้งหมด 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลคะแนน การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตามเกณฑ์ของหน่วยตรวจสอบภายใน ผู้ศึกษา นำเสนอข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 85 คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานการเงิน และบัญชี รายได้ต่อเดือน อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ ในรูปแบบตารางปรากฏ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี  
ในสถานศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	17	20.00
หญิง	68	80.00
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
20 - 30 ปี	13	15.29
31 - 40 ปี	28	32.95
41 - 50 ปี	19	22.35
มากกว่า 50 ปี	25	29.41
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาตรี	50	58.82
สูงกว่าปริญญาตรี	35	41.18
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชี</b>		
น้อยกว่า 3 ปี	27	31.76
3 - 6 ปี	26	30.59
7 - 9 ปี	8	9.41
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	24	28.24
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. รายได้ต่อเดือน</b>		
ไม่เกิน 20,000 บาท	13	15.29
20,001 – 30,000 บาท	20	23.53
30,001 – 40,000 บาท	17	20.00
40,001 – 50,000 บาท	35	41.18
มากกว่า 50,000 บาท	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>
<b>6. อำเภอที่ตั้งสถานศึกษา</b>		
อำเภอเมือง	31	36.47
อำเภอดอยสะเก็ด	23	27.06
อำเภอสันกำแพง	22	25.88
อำเภอแม่ออน	9	10.59
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>
<b>7. ขนาดของสถานศึกษา</b>		
ขนาดเล็ก (1 - 120 คน)	35	41.18
ขนาดกลาง (121 – 600 คน)	45	52.94
ขนาดใหญ่ (600 – 1,500 คน)	3	3.53
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)	2	2.35
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 85 คน ดังตารางที่ 3 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การเงินและบัญชี รายได้ต่อเดือน อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 80 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาคือ อยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

4. จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชีน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.76 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชี 3 - 6 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59

5. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

6. จำแนกตามอำเภอที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีอำเภอที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 รองลงมาคือ อำเภอดอยสะเก็ด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06

7. จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 14 ข้อ และปัจจัยค้ำจุนจำนวน 17 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับความคิดเห็นจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏ ดังนี้

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านลักษณะของงาน	3.94	0.56	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.61	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.16	0.57	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.55	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตาราง 4 จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ซึ่งด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากันจำนวน 2 ด้านคือด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ



**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	3.53	0.80	มาก
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดลักษณะ กระบวนการทำงานที่ชัดเจน	4.04	0.63	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำ ทลายความสามารถ และต้องมีการหาความรู้ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.25	0.69	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 5 จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคืองานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือองค์กรของท่านมีการกำหนดลักษณะกระบวนการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มี ความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.09	0.67	มาก
2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	3.73	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 6 จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

**ตารางที่ 7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและตามเป้าหมายที่วางไว้	4.17	0.61	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ	4.28	0.67	มากที่สุด
3. ท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	4.04	0.66	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 7 จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

**ตารางที่ 8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.86	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เมื่อมีโอกาส	3.99	0.75	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.89	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 8 จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาคือท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

**ตารางที่ 9** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการทำงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.24	0.59	มากที่สุด
2. ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน	4.19	0.63	มาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.55	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.55</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 9 จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดเท่ากันจำนวน 2 ข้อคือ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการทำงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

**ตารางที่ 10** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	3.54	0.88	มาก
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.23	0.64	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.29	0.56	มากที่สุด
4. ด้านนโยบายในการบริหาร	4.23	0.53	มากที่สุด
5. ด้านสภาพการทำงาน	4.16	0.60	มาก
6. ด้านความมั่นคงในงาน	4.21	0.69	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 10 จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งด้านที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายในการบริหาร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ	3.42	0.99	มาก
2. ท่านคิดว่าการปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง	3.69	0.96	มาก
3. ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.49	0.97	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.88</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 11 จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านคิดว่าการปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือท่านคิดว่าระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

**ตารางที่ 12** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือท่านตามความเหมาะสม	4.20	0.67	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและวางตัวเหมาะสมตามสถานการณ์	4.24	0.67	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ	4.25	0.71	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.64</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 12 จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและวางตัวเหมาะสมตามสถานการณ์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือท่านตามความเหมาะสม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ



**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.27	0.61	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.32	0.58	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.29</b>	<b>0.56</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 13 จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

**ตารางที่ 14** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร

ด้านนโยบายในการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน	4.17	0.63	มาก
2. ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง	4.24	0.59	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.26	0.58	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน	4.27	0.59	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.53</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 14 จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือองค์กรของท่านมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน	4.24	0.63	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน	4.00	0.74	มาก
3. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย	4.24	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 15 จำแนกตามปัจจัยค่าจูงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน และอาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร	4.24	0.65	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.19	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.69</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 16 จำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งข้อที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงาน ด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อให้การทำงานถูกต้อง และรวดเร็ว	36	42.35
2. ควรจัดหาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมาทำงานโดยตรง เพราะงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน	16	18.82
3. ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นงานที่นอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น	15	17.65
4. ไม่มีความรู้ด้านการเงินและบัญชี ส่งผลให้ไม่มีความเข้าใจในงาน การเงินและบัญชี อาจทำงานผิดพลาด	14	16.47
5. ควรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานสอน	4	4.71
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>

ผลการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ร้อยละ ในส่วนของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี จำนวน 85 คน ดังตารางที่ 17 พบว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงาน ด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อให้การทำงานถูกต้อง และรวดเร็ว จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 42.35 รองลงมาคือ ควรจัดหาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมาทำงานโดยตรง เพราะงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.82 ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นงานที่นอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ไม่มีความรู้ด้านการเงินและบัญชี ส่งผลให้ไม่มีความเข้าใจในงานการเงินและบัญชี อาจทำงานผิดพลาด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47 และควรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานสอน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 ตามลำดับ

**ตารางที่ 18** ข้อมูลจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ และการแปลความหมาย ของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา

คะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชี	จำนวน	ร้อยละ	การแปล ความหมาย
1. คะแนน 85 - 100 คะแนน	31	36.47	ระดับดีมาก
2. คะแนน 70 – 84.99 คะแนน	31	36.47	ระดับดี
3. คะแนน 60 – 69.99 คะแนน	14	16.47	ระดับพอใช้
4. คะแนน ต่ำกว่า 60 คะแนน	9	10.59	ระดับปรับปรุง
<b>รวม</b>	<b>85</b>	<b>100.00</b>	

ผลการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ร้อยละ และการแปลความหมาย ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา จำนวน 85 โรงเรียน ดังตารางที่ 18 พบว่าระดับคะแนนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับดีมาก ซึ่งมีคะแนน 85 – 100 คะแนน จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.47 และอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าคะแนน 70 – 84.99 คะแนน จำนวน 31 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 36.47 รองลงมาอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งมีคะแนน 60 – 69.99 คะแนน จำนวน 14 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.47 และสถานศึกษาที่มีผลการการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่า 60 คะแนน จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 10.59 ตามลำดับ

**ตารางที่ 19** แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
คะแนนประสิทธิภาพ	50.00	96.50	77.72	12.04
<b>รวม</b>	<b>50.00</b>	<b>96.50</b>	<b>77.72</b>	<b>12.04</b>

ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา จำนวน 85 โรงเรียน ดังตารางที่ 19 พบว่าระดับคะแนนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา มีค่าคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 50 คะแนน และค่าคะแนนสูงสุดเท่ากับ 96.50 คะแนน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 77.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.04

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

#### การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อดูลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

	WORK	RESP	ACHIE	APV	REC	SAL	SUP	RELA	POLI	CON	SECU	Performance
WORK	1.00											
RESP	0.67**	1.00										
ACHIE	0.71**	0.61**	1.00									
APV	0.54**	0.55**	0.67**	1.00								
REC	0.71**	0.65**	0.86**	0.67**	1.00							
SAL	0.39**	0.54**	0.35**	0.53**	0.33**	1.00						
SUP	0.51**	0.55**	0.61**	0.53**	0.58**	0.35**	1.00					
RELA	0.50**	0.40**	0.61**	0.49**	0.68**	0.25*	0.52**	1.00				
POLI	0.49**	0.42**	0.53**	0.60**	0.61**	0.35**	0.53**	0.58**	1.00			
CON	0.44**	0.38**	0.57**	0.44**	0.52**	0.26*	0.35**	0.47**	0.52**	1.00		
SECU	0.59**	0.48**	0.58**	.572**	0.50**	0.49**	0.46**	0.43**	0.47**	0.49**	1.00	
Performance	0.28**	0.24*	0.18	.045	0.23*	0.07	0.09	-0.01	0.27*	0.14	0.24*	1.00

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางการเงิน และบัญชีกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ดังตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (WORK) ด้านความรับผิดชอบ (RESP) ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE) ด้านความก้าวหน้าในงาน (APV) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ด้านค่าตอบแทน (SAL) ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA) ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI) ด้านสภาพการทำงาน (CON) และด้านความมั่นคงในงาน (SECU) กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร (Performance) โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.86 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE) กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) มีค่าเท่ากับ 0.86 ผู้วิจัยจึงพิจารณาที่ค่าสถิติ คือ Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และ ค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่ใกล้ศูนย์ ( $> 0.10$ ) และ ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงมุ่งใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<b>ปัจจัยมุ่งใจ</b>		
1. ด้านลักษณะของงาน (WORK)	0.36	2.78
2. ด้านความรับผิดชอบ (RESP)	0.38	2.63
3. ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE)	0.19	5.33
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (APV)	0.38	2.64
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	0.17	5.76
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>		
1. ด้านค่าตอบแทน (SAL)	0.56	1.79
2. ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP)	0.51	1.97
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA)	0.47	2.12
4. ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI)	0.44	2.26
5. ด้านสภาพการทำงาน (CON)	0.58	1.74
6. ด้านความมั่นคงในงาน (SECU)	0.48	2.09

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงมุ่งใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากร ดังตารางที่ 21 พบว่า การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หรือทดสอบว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) พบว่า ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าต่ำสุดคือ 0.17 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัว มีค่าสูงสุด 5.76 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 (ประเสริฐ ปอนถิ่น, 2559) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย คือ ปัจจัยมุ่งใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Multiple Regression ดังนี้

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ  
ประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	$\beta$		
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
Constant	49.07	11.58		4.24	0.00
1. ด้านลักษณะของงาน (WORK)	3.20	3.59	0.15	0.89	0.38
2. ด้านความรับผิดชอบ (RESP)	3.04	3.19	0.15	0.96	0.34
3. ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE)	-0.68	4.89	- 0.03	- 0.14	0.89
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (APV)	-6.83	2.89	- 0.38	- 2.36	0.02**
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC)	6.91	5.24	0.32	1.32	0.19
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>					
1. ด้านค่าตอบแทน (SAL)	-1.19	1.82	- 0.09	- 0.65	0.52
2. ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP)	-2.04	2.63	- 0.11	- 0.78	0.44
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA)	-8.66	3.12	- 0.40	-2.78	0.01***
4. ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI)	9.47	3.41	0.42	2.78	0.01***
5. ด้านสภาพการทำงาน (CON)	- 0.96	2.63	- 0.05	- 0.37	0.72
6. ด้านความมั่นคงในงาน (SECU)	4.39	2.52	0.25	1.75	0.09*
R = 0.53 $R^2 = 0.28$ Adjusted $R^2 = 0.17$ Std. Error of the Estimate = 10.96					
F Change = 2.58    Sig = 0.01					

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ดังตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. 0.01) มีค่า F เท่ากับ 2.58 ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.28 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ได้ร้อยละ 28 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 72 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือ ปัจจัยจูงใจจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน (APV) และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA) ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI) และด้านความมั่นคงในงาน (SECU) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ 0.17 ค่า F เท่ากับ 2.58 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 10.96

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากร อธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 9.47 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยอมรับสมมติฐานที่ 2d กล่าวคือ เมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น โดยที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน (SECU) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 4.39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ยอมรับสมมติฐานที่ 2f กล่าวคือ เมื่อองค์กรสร้างความมั่นใจและทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำและรู้สึกมั่นคงในองค์กรเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้นโดยที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI) และด้านความมั่นคงในงาน (SECU) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2d และ 2f

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน (APV) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ - 6.83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1d กล่าวคือ เมื่อมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลงโดยที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน

การเงินและบัญชีของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ - 8.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2c กล่าวคือ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมลดลงโดยที่ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA) และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน (APV) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1d และ 2c

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน (WORK) ด้านความรับผิดชอบ (RESP) ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน (SAL) ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP) และด้านสภาพการทำงาน (CON) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร และไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1a, 1b, 1c, 1e, 2a, 2b และ 2e

### ตารางที่ 23 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ปัจจัยจูงใจมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	
1a : ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
1b : ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
1c : ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
1d : ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
1e : ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ

## ตารางที่ 23 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ปัจจัยคำจูนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	
2a : ปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
2b : ปัจจัยคำจูนด้านผู้บังคับบัญชามีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
2c : ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
2d : ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายในการบริหารมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ยอมรับ
2e : ปัจจัยคำจูนด้านสภาพการทำงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ปฏิเสธ
2f : ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี	ยอมรับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากร โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จึงมีการ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สรุปผล

ผลการศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 85 คน พบว่า บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน มีประสบการณ์ในการทำงานการเงินและ บัญชีน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 27 คน มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 35 คน สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 31 คน ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษามีขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน) จำนวน 45 คน

#### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานการเงินและบัญชี

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการทำงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้ การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชายอมรับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ ท่านมี ความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและตามเป้าหมายที่วางไว้ และท่านได้รับคำชมเชย ในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ งานที่ท่าน ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมาคือองค์กรของท่านมีการกำหนดลักษณะกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และท่าน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ ท่านได้รับ มอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีอำนาจ ในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต และท่านมีโอกาสได้รับ การสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย ในการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีความ เข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ



ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและวางตัวเหมาะสมตามสถานการณ์ และผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือท่านตามความเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านนโยบายในการบริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาองค์กรของท่านมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง และท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน และอาคารสถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับดังนี้ ท่านคิดว่าการปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการและเงินตอบแทน พิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม และท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี พบว่า ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นเรียงลำดับดังนี้ ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการทำงาน ด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อให้การทำงานถูกต้อง และรวดเร็ว รองลงมาคือ ควรจัดหาเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมาทำงานโดยตรง เพราะงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน และภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นงานที่นอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น และไม่มีความรู้ด้านการเงินและบัญชี ส่งผลให้ไม่มีความเข้าใจในงานการเงินและบัญชี อาจทำงานผิดพลาด และควรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานสอน ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ระดับคะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก มีค่าคะแนน 85 – 100 คะแนน และระดับดี มีค่าคะแนนระหว่าง 70 – 84.99

รองลงมาอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าคะแนน 60 - 69.99 และระดับปรับปรุง มีค่าคะแนน ต่ำกว่า 60 คะแนน ตามลำดับ และมีค่าคะแนนต่ำสุดที่ 50 คะแนน ค่าคะแนนสูงสุดที่ 96.50 คะแนน และค่าคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 77.72 คะแนน

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร กล่าวคือ ความก้าวหน้าในงานเป็นการแข่งขันของคนในองค์กร เป็นการจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อาจจะเป็นการมอบหมายงาน โครงการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร เพื่อวัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ทุนงาน แต่อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกดดัน การแข่งขันสูง เกิดความเครียด ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อาจทำให้ปัจจัยในด้านนี้ถ้ามีมากเกินไปอาจทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพได้ ส่วนปัจจัยจูงใจจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร

#### สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้รับนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และมีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน มีการประชุมชี้แจงนโยบาย กฎระเบียบ ข้อมูลข่าวสารให้ทราบโดยทั่วถึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่มีเกียรติ จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสนิทสนมกันมากเกินไป อาจทำให้การทำงานบางอย่างเกิดความลำบากใจ ไม่กล้าทำงานเต็มที่ หรือในอีกด้านหนึ่งปริมาณงานของบุคลากรอาจมีมาก ทำให้ต้องรีบทำงานที่ได้รับมอบหมาย บางครั้งในกิจกรรมส่วนรวมอาจไม่ได้เข้าร่วมอย่างเต็มที่ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลลดลง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง ส่วนปัจจัยจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร

## อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน การที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในอีกด้านหนึ่งก็แสดงให้เห็นว่า งานของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับมอบหมายก็จะมีปริมาณมากขึ้น ต้องใช้ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งอาจทำให้เป็นแรงกดดันและเกิดความเครียดในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จนส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิสรา รอดนุช (2559) พบว่า ปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย เป็นอันดับที่ 5 แต่เป็นการส่งผลในเชิงลบ การได้รับอิสระความไว้วางใจ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น อาจจะเป็นแรงกดดันให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลและความเครียดในการปฏิบัติงาน จนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ

สำหรับปัจจัยจูงใจ จำนวน 4 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรมีการกำหนดลักษณะกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน) ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) 2) ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าองค์กรได้มอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพภูม สุวรรณทรัพย์ (2564) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพชีวิต

ส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีกับองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นกุญแจสำคัญซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

3) ด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถทำงานที่รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีความภาคภูมิใจในผลงาน และได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณปรียา ปิ่นโต (2563) พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย และการบริหารงานในองค์กร ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ไม่สามารถพยากรณ์การอ้างอิงด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพได้อย่างมีนัยสำคัญ และ 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือ ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในงานอาชีพ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ถูกตัดออก เนื่องจากผลการทดสอบพบว่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบปัจจัยค้ำจุน พบว่า 1) ด้านนโยบายในการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ บุคลากรมีความพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน มีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) พบว่า ด้านนโยบายในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารจะมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีการวางแผนระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ตรงตามระยะเวลา ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละท่าน และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 2) ความมั่นคงในงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ บุคลากร รู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร และมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) พบว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย ในส่วน ของด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และค่าใช้จ่ายในงาน กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานที่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้ จนสิ้นสุดระยะเวลาในการทำงาน มีหลักประกันเรื่องค่าตอบแทนที่แน่นอนและมีคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้สึกพอใจในความมีเสถียรภาพขององค์กรในปัจจุบันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน 3) ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานการเงินและ บัญชี กล่าวคือ บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดย ภาพรวม และด้านคุณภาพของงาน กล่าวคือ ลูกจ้างที่ได้รับคำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานเต็มใจช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพ รวมและด้านคุณภาพของงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชวาล แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลทางลบต่อ ประสิทธิภาพการจัดทำหนังสือกู้เงินโครงการจำนำประทวนสินค้า ด้วยปริมาณงานของพนักงาน อาจไม่เท่ากัน ทำให้พนักงานที่มีปริมาณงานมาก ให้ความถูกต้องของเอกสารผิดพลาด เนื่องจาก ต้องรีบกลับไปทำงานส่วนตัว ทำให้ไม่สามารถให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ตามความต้องการของ อีกฝ่าย อาจก่อให้เกิดความสัมพันธ์ด้านลบ แบ่งพรรคแบ่งพวก ส่งผลเสียต่อองค์กรได้ องค์กรควรมี การแบ่งปริมาณงานให้กับพนักงานเท่า ๆ กัน นัดประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหา เพื่อทำให้พนักงานมีความสามารถควบคุมดูแลลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้

สำหรับปัจจัยค้ำจุน จำนวน 3 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและ บัญชี ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ การปรับขึ้นค่าตอบแทนมีความเหมาะสม รวมทั้งระบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) พบว่า ปัจจัยที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, ตำแหน่งงาน) ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะของงานที่ทำ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้า) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

2) ด้านผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ วางตัวเหมาะสม และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พัชรี พันธะแดงไทย (2564) พบว่า แรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีจำนวน 6 ตัวแปร คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้ สาเหตุเพราะบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ อาจให้ความสำคัญปัจจัยด้านอื่นมากกว่า จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ

3) ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี อาจเป็นเพราะ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย สวยงาม สะดวกสบายต่อ การทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ดังนั้น องค์กร ต่าง ๆ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ การทำงานเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ ความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เต็ม กำลังความสามารถ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีกับองค์กร แรงจูงใจจึงเป็นกุญแจสำคัญซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงและ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการศึกษา

การปฏิบัติงานขององค์กรที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องอาศัยข้อมูลทางด้านการเงินและบัญชี ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ งานด้านการเงินและบัญชีจึงเป็นงานที่มีความสำคัญมากในองค์กร บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ รวมทั้งงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่คาดไว้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางตามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้ปรับปรุงหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยจูงใจ พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี เนื่องจากสถานศึกษาไม่มีผู้ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีความรู้โดยตรง ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานทางด้านการเงินและบัญชีให้แก่ครูเป็นผู้ทำ ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากงานสอน ทำให้งานที่ครูได้รับมีปริมาณมากขึ้น รวมทั้งงานทางด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งในอีกด้านหนึ่งก็เป็นการสร้างแรงกดดันในการทำงานให้กับครู ส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูไม่มีความรู้ทางด้านงานการเงินและบัญชี ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้สร้างความเข้าใจในด้านการเงินและบัญชีแก่บุคลากร ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อเป็นการลดภาระของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มความรวดเร็วและถูกต้องทำให้งานมีประสิทธิภาพ และควรให้ความสนใจ ดูแลบุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายในการบริหารส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องดำเนินการกิจตามนโยบายของรัฐ ดังนั้น ในการดำเนินภารกิจขององค์กร ควรมีการกำหนดการปฏิบัติงานให้ชัดเจนตามตำแหน่งงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน รวมทั้งสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน

3. จากการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงานส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐ บุคลากรจะรู้สึกถึงความมั่นคงในงานอาชีพ จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย ดังนั้น องค์กรควรมีการสร้าง ความมั่นใจในเสถียรภาพขององค์กร เป็นการสร้างความมั่นใจให้บุคลากร ตลอดจนทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษาปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสนิทสนมกันมากเกินไป อาจเกิดการแทรกแซงในการทำงาน ทำให้การทำงานบางอย่างเกิดความลำบากใจ ไม่กล้าทำงานเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงการทำงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีการแบ่งภารกิจการงาน ให้รับผิดชอบโดยชัดเจน สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เช่น จัดอบรมให้บุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรได้ตระหนักถึงโทษในการทุจริต มีการร่วมจัดทำกรควบคุมภายในของหน่วยงาน มีการพูดคุย แลกเปลี่ยน เรียนรู้ เกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เพื่อจะได้ร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานงานต่อไป

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลในเชิงลึก ทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการแก้ไขปัญหาต่อไป



## บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.** [ระบบออนไลน์].  
แหล่งที่มา <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>.  
(20 ธันวาคม 2564).

\_\_\_\_\_. 2546. **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการแผ่นดินกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.moe.go.th/พรบ-ระเบียบบริหารราชการ/>. (1 มกราคม 2565).

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์. 2564. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. น. 1615-1634. ใน **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564.** 19 สิงหาคม 2564 ณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต ร่วมกับ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และสมาพันธ์ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ไทย จังหวัดปทุมธานี.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. 2564. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.chiangmaiarea1.go.th/2020/planprojecto10-2563/> (25 ธันวาคม 2564).

กิตติพงษ์ แสนพงษ์. 2552. **การควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. 2559. **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชนิษฐา ยศเมฆ. 2560. **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงบประมาณทางการศึกษากับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชนิดา บุญแก้ว และ นพรัตน์ ชัยเรือง. 2563. **การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการของโรงเรียนเครือข่ายเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่.** **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,** 17(77), 62-71.

- ชวาล แซ่ตั้ง. 2558. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ซูบริ ม่วงกุง. 2558. การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง. 2558. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงานที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสฮินเตอร์ เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. *Veridian E-Journal*, 8(2), 1654-1671.
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. 2562. การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 161-171.
- ณัฐชญา พึ่งโต. 2562. ความผูกพันในองค์การของบุคลากรประเภทลูกจ้างเหมาบริหารในหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ศูนย์ช่วยเหลือนักท่องเที่ยว สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงศ์ รัตนรังษี. 2559. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โรงเรียนวัดศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. งานนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวัตร เบ่งวันปลูก. 2560. ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. 2556. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสรา รอดนุช. 2559. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ปกครอง แสนมณี. 2552. การดำเนินงานการเงินของครูผู้ปฏิบัติงานการเงินในสถานศึกษา  
ช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปัทมา จันทวงศ์. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประเสริฐ ปอนถิ่น. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัด  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยอรรถ  
ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(3), 169-182.
- ปราณปรียา ปิ่นโต. 2563. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท.  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ปรียา อนุโต. 2557. การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร  
นครศรีธรรมราช. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 11(53), 107-114.
- ปัญญาพร จูติพงศ์. 2558. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท  
ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เฟิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และ กรรภา เจริญชันษา. 2563. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครู  
ในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการ  
ทำงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.  
วารสารสังคมศาสตร์, 9(2), 60-69.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. 2564. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุดรดิตถ์.
- ภัสณี นุ่มประเสริฐ. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี  
ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัย  
ศรีปทุม.
- รัตนารณ ศุภประเสริฐ. 2554. ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของการเงิน  
และบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.  
การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- รุจิกร ญาณโยธิน. 2551. การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2564. **เขตพื้นที่การศึกษา**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<https://th.wikipedia.org/wiki/เขตพื้นที่การศึกษา> (8 มีนาคม 2565).
- วิษณุ กิตติพงษ์วรการ. 2563. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ  
แห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. 2565. การศึกษาเปรียบเทียบการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ  
เครื่องมือวิจัยด้วยเทคนิค IOC, CVR และ CVI. **รังสิตสารสนเทศ**, 28(1), 169-192.
- ศิริประภา ภาคौरรถ. 2562. **ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในองค์กร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- สำนักนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2550.  
**กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา  
พ.ศ. 2550**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://obeclaw.obec.go.th/archives/857>  
(12 ธันวาคม 2564).
- หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. 2564. **คู่มือการ  
ตรวจสอบการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา**. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.
- หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. 2563. **คู่มือการปฏิบัติงาน  
การเงิน การบัญชี สำหรับสถานศึกษา**. พังงา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พังงา.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
เชียงใหม่ เขต 1

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาเท่านั้น คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการปฏิบัติงาน  
ของท่าน ซึ่งทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลเพียงภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยใคร่ขอ  
ความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนและ  
พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

( ) 1. ชาย

( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 20 - 30 ปี

( ) 2. 31 - 40 ปี

( ) 3. 41 - 50 ปี

( ) 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรี

( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชี

- ( ) 1. น้อยกว่า 3 ปี ( ) 2. 3 - 6 ปี  
( ) 3. 7 - 9 ปี ( ) 4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

## 5. รายได้ต่อเดือน

- ( ) 1. ไม่เกิน 20,000 บาท ( ) 2. 20,001 - 30,000 บาท  
( ) 3. 30,001 - 40,000 บาท ( ) 4. 40,001 - 50,000 บาท  
( ) 4. มากกว่า 50,000 บาท

## 6. อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

- ( ) 1. เมือง ( ) 2. ดอยสะเก็ด  
( ) 3. สันกำแพง ( ) 4. แม่ฮ่องสอน

## 7. ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน (ข้อมูลนักเรียน ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2564)

- ( ) 1. ขนาดเล็ก (1 - 120 คน) ( ) 2. ขนาดกลาง (121 - 600 คน)  
( ) 3. ขนาดใหญ่ (600 - 1,500 คน) ( ) 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ที่	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
<b>ด้านลักษณะของงาน</b>						
1.	ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ					
2.	องค์กรของท่านมีการกำหนดลักษณะกระบวนการทำงานที่ชัดเจน					
3.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
4.	ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
5.	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					

ที่	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>						
6.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและตามเป้าหมายที่วางไว้					
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ					
8.	ท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>						
9.	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ					
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส					
11.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
12.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการทำงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
13.	ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและขอเสนอของท่าน					
14.	ท่านได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					

ที่	ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>						
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>						
15.	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ					
16.	ท่านคิดว่า การปรับขึ้นอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสมตามตำแหน่ง					
17.	ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม					
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>						
18.	ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือท่านตามความเหมาะสม					
19.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและวางตัวเหมาะสมตามสถานการณ์					
20.	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ					
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
21.	ท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
22.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
<b>ด้านนโยบายในการบริหาร</b>						
23.	ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน					
24.	ท่านสามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง					

ที่	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.	องค์กรของท่านมีนโยบายและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
26.	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>						
27.	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และสะดวกสบายต่อการทำงาน					
28.	ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน มีเพียงพอต่อการใช้งาน					
29.	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
30.	ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร					
31.	ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

**\*\*ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง\*\***



ภาคผนวก ข

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมินคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ และทำการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องและไม่ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการ

หลังจากผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำผลที่ได้มาหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยมีสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

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

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ในทุกข้อตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามข้อนั้นออก

ตารางแสดงค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของแบบวัดการค้นคว้าอิสระเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	<b>เพศ</b> <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	1	1	1	3	1	มีความสอดคล้อง
2.	<b>อายุ</b> <input type="checkbox"/> 1. 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 50 ปี	1	1	1	3	1	มีความสอดคล้อง
3.	<b>สถานภาพ</b> <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หย่า <input type="checkbox"/> 4. หม้าย	1	1	-1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
4.	<b>ระดับการศึกษา</b> <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1	มีความสอดคล้อง
5.	<b>ประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชี</b> <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 3 ปี <input type="checkbox"/> 2. 3 – 6 ปี <input type="checkbox"/> 3. 7 – 9 ปี <input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1	มีความสอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6.	<b>รายได้ต่อเดือน</b> <input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 20,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 30,001 – 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 40,001 – 50,000 บาท <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 50,000 บาท	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
7.	<b>อำเภอที่ตั้งสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน</b> <input type="checkbox"/> 1. เมือง <input type="checkbox"/> 2. ดอยสะเก็ด <input type="checkbox"/> 3. สันกำแพง <input type="checkbox"/> 4. แม่ฮอน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
8.	<b>ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน</b> <b>(ข้อมูลนักเรียน ณ 25 มิ.ย. 64)</b> <input type="checkbox"/> 1. ขนาดเล็ก (1 - 120 คน) <input type="checkbox"/> 2. ขนาดกลาง (121 – 600 คน) <input type="checkbox"/> 3. ขนาดใหญ่ (600 – 1,500 คน) <input type="checkbox"/> 4. ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)	0	1	1	2	0.67	มีความ สอดคล้อง



## ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>							
<b>1. ด้านลักษณะของงาน</b>							
1.	ท่านมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
2.	องค์กรของท่านมีการกำหนดลักษณะกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
3.	งานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณที่เหมาะสมตามความสามารถ	1	0	-1	0	0	ไม่ สอดคล้อง
4.	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และต้องมีการหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
<b>2. ด้านความรับผิดชอบ</b>							
5.	องค์กรของท่านกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน	1	-1	1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
6.	ท่านได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	1	0	1	2	0.67	มีความ สอดคล้อง
7.	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
<b>3. ด้านความสำเร็จของงาน</b>							
8.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดและตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
9.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานของท่านที่ได้ปฏิบัติ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
10.	ท่านได้รับคำชมเชยในผลงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	1	0	1	2	0.67	มีความ สอดคล้อง
11.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ	0	0	1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง
<b>4. ด้านความก้าวหน้าในงาน</b>							
12.	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนท่านในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีโอกาส	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
14.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
<b>5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>							
15.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการทำงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
16.	ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
17.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ	0	0	1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
18.	ท่านได้รับความไว้วางใจและ เชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>							
<b>1. ด้านค่าตอบแทน</b>							
19.	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับภาระและ หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
20.	ท่านคิดว่าการปรับขึ้นอัตรา ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ตามตำแหน่ง	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
21.	ท่านคิดว่าระบบสวัสดิการ และ เงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ ได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
22.	ท่านคิดว่าการกำหนดระดับของ ค่าตอบแทนในแต่ละระดับมี ความเหมาะสม	1	-1	0	0	0	ไม่ สอดคล้อง
<b>2. ด้านผู้บังคับบัญชา</b>							
23.	ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือท่าน ตามความเหมาะสม	0	1	1	2	0.67	มีความ สอดคล้อง
24.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนและ วางตัวเหมาะสมตามสถานการณ์	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
25.	ผู้บังคับบัญชาสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานให้กับท่าน อยู่เสมอ	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>							
26.	ท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน กับเพื่อร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
27.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือใน การทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
28.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0	-1	1	0	0	ไม่ สอดคล้อง
<b>4. ด้านนโยบายในการบริหาร</b>							
29.	ท่านพึงพอใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
30.	ท่านสามารถนำนโยบายของ หน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
31.	องค์กรของท่านมีนโยบายและมี แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
32.	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจง และอธิบายการเปลี่ยนแปลง นโยบายอย่างชัดเจน	0	1	1	2	0.67	มีความ สอดคล้อง
<b>5. ด้านสภาพการทำงาน</b>							
33.	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สะอาดเรียบร้อย สวยงาม และ สะดวกสบายต่อการทำงาน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
34.	ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน มี เพียงพอต่อการใช้งาน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
35.	อาคาร สถานที่ และพื้นที่ที่ทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย	0	1	1	2	0.67	มีความ สอดคล้อง
<b>6. ด้านความมั่นคงในงาน</b>							
36.	ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กร	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
37.	ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1	มีความ สอดคล้อง
38.	ท่านคิดว่าการโยกย้ายตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	1	-1	1	1	0.33	ไม่ สอดคล้อง

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกานต์พิชชา บุญมี
เกิดเมื่อ	7 กันยายน 2533
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาบัญชี โรงเรียนพณิชยการลานนาเชียงใหม่ พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาบัญชี โรงเรียนพณิชยการลานนาเชียงใหม่ พ.ศ. 2556 ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 - 2563 นักวิชาการเงินและบัญชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พ.ศ. 2563 - 2564 นักวิชาการเงินและบัญชี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา- เชียงใหม่ เขต 1 พ.ศ. 2564 - ปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา- เชียงใหม่ เขต 1