

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
ของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

THE INFLUENCE OF JOB MOTIVATION ON FINANCIAL AND ACCOUNTING
OPERATIONS PERFORMANCE OF SCHOOL OFFICER
UNDER CHIANG MAI EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

กานต์พิชา บุญมี¹ ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล² อรุณี ยศบุตร³ และกุลชญา แวนแก้ว⁴
Kanpitcha Boonmee¹ Chaiyot Sumritsakun² Arunee Yodbutr³ and Kulchaya Waenkaeo⁴

¹ นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

^{2,3,4} อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

¹ student of Accounting, Faculty of Business Administration of Maejo University

^{2,3,4} Lecturer of Accounting, Faculty of business Administration of Maejo University

E-mail ¹kanpitcha7933@gmail.com ²chaiyot_s@mju.ac.th ³yodbutr@mju.ac.th ⁴kulchaya@mju.ac.th

Received June 21,2023
Revised August 15,2023
Accepted August 25,2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และ 2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากร คือข้าราชการครูหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา จำนวน 85 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

คำสำคัญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพทำงาน การเงินและบัญชี

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the influence of job motivation on financial and accounting operations performance of school officers under the Chiangmai Primary Educational Service Area Office 1. The sample population were 85 teachers or finance and accounting school officers. Descriptive statistics i.e., mean, Standard Deviation, frequency, percentage and Multiple Regression analysis were also used to analyze and test the hypotheses.

. It was found that the motivational factors on advancement had a negative effect on the financial and accounting operational performance. The hygiene factors on administrative policy and employment security had a positive effect on the financial and accounting operational performance. An interpersonal relationship had a negative effect on the financial and accounting operational performance.

Keywords

Motivation factor, Performance, Financial and accounting

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่เพียงแต่การฝึกอบรมแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยมีเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพอใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (พชร สันทัด, 2557 อ้างใน ปทิตตา จันทวงศ์, 2559) หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กร ถือเป็นเรื่องที่จำเป็น เพราะบุคคลเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น (ณัฐวัตร เป้งวันปลูก, 2560)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือจึงจำเป็นต้องมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางต่างๆ เพื่อควบคุมการทำงานของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพอใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ศักยภาพที่มีอยู่มาปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์กร (วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ, 2563) ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยทั้งสองปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นต่อองค์กร การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ผู้บริหารควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

สถานศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในหมวดที่ 2 ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่ การศึกษา มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและโครงสร้างกำหนดส่วนงานที่เกี่ยวข้อง จัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการการศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ กฎกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อให้การจัดการศึกษาพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตาม ยุทธศาสตร์ ทำให้สถานศึกษาได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นเงินก้อนในลักษณะของเงินอุดหนุน ที่ต้อง บริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากรทั้งหมดที่ได้รับให้ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางการตรวจสอบให้ผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาใช้สำหรับตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีของสถานศึกษา เพื่อประเมินและ จัดลำดับผลการปฏิบัติงานตามคะแนนที่ประเมินผลได้ ถ้ามีค่าคะแนนสูงแสดงว่าสถานศึกษามีการ บริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรทั้งหมดสอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติที่ทางราชการ กำหนด มีความถูกต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ (หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 รับผิดชอบดูแลให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้บริการครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง และอำเภอแม่ออน มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 85 แห่ง จากผลการประเมินตามเกณฑ์ การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาจากหน่วยตรวจสอบภายใน ยังพบว่าสถานศึกษา

มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุงจำนวนหลายแห่ง ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เล็งเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจส่งผลให้การทำงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลในการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

นิยามศัพท์

1. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 85 แห่ง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจจากปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
4. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน
5. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

การทบทวนวรรณกรรม

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg, Mausner & Snydermann (1959) กล่าวว่า การศึกษาวิธีการจูงใจในการทำงานและสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยที่ใช้จูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยที่ต้องรักษาไว้ (Hygiene Factors) ปัจจัยที่ใช้จูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) โดยใช้จูงใจหรือกระตุ้นบุคลากรให้ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รัสแนที่หนุ่มประเสริฐ (2560) ได้สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักการทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว
- 2) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
- 3) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น
- 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
- 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในงาน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลนั้นได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการทำงานเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับบริษัท
- 2) ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลต่างระดับ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 4) ด้านนโยบายในการบริหาร หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

5) ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

6) ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

Mohammed, Lina & Phillip, (2017) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีการกล่าวถึงเป็นอย่างมาก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงื่อนไขการทำงาน และเงินเดือน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ดาริน ปฏิเมธีธรรม (2556) พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวคือ ถ้าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีมากประสิทธิภาพในการทำงานก็จะมีมาก และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

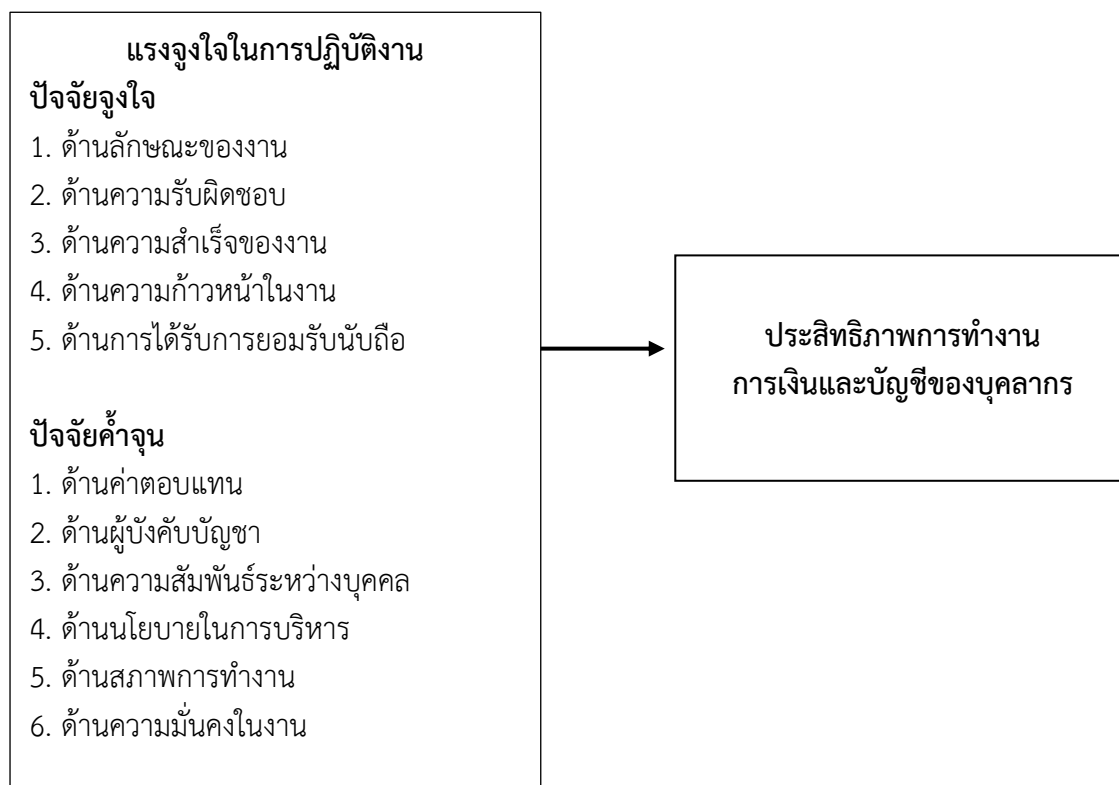
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้น และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนวณเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็วขึ้น เกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การที่พนักงานใช้ทักษะวิชาชีพและความรู้ในการทำผลงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม (การกระทำ) คือลักษณะพฤติกรรมสามารถกำหนดหน้าที่ในการทำงานของแต่ละคน ด้านผลลัพธ์ คือผลลัพธ์ของพฤติกรรมของบุคคล (Lai, 2018) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคลต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการตามนิติกรรมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาตามกฎหมายตลอดจนการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินและบัญชีของสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด ปกครอง แสสนมณี (2552) กล่าวว่า งานการเงินโรงเรียนมีความสำคัญ คือเป็นเครื่องมือควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือวัดความสามารถของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสนับสนุนการศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

จากการทบทวนวรรณกรรมมีงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory) เป็นตัวแปรในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สอดคล้องกัน พิชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้สรุปจากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory) ไว้ว่าปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานและองค์กรมีความก้าวหน้า จะประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จะเห็นได้ว่า ทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล และมีส่วนสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี โดยนำปัจจัยจุดใจทั้งหมด 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจุดใจ 5 ปัจจัย และปัจจัยคำจูน 6 ปัจจัย ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีโดยนำมาเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดงานวิจัยและนำผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีของสถานศึกษาโดยใช้ค่าคะแนนที่สถานศึกษาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหน่วยตรวจสอบภายในมาเป็นตัวแปรตามในการวิจัย ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

- 1a : ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1b : ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1c : ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1d : ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 1e : ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคำจูนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

- 2a : ปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี
- 2b : ปัจจัยคำจูนด้านผู้บังคับบัญชามีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

2c : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน
การเงินและบัญชี

2d : ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน
การเงินและบัญชี

2e : ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

2f : ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ศึกษาจากประชากร คือข้าราชการครูหรือบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา จำนวน 85 คน ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 31 คน อำเภอดอยสะเก็ด จำนวน 25 คน อำเภอสันกำแพง จำนวน 22 คน และอำเภอแม่อน จำนวน 9 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, 2564)

2. เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กำหนดเป็นประเมินความคิดเห็นแบบ 5 ระดับ (Five-point Likert scale) ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ (Validity and Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ครูหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 จำนวน 30 ชุด นำแบบสอบถามที่ตอบกลับแล้ว หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 0.70 (Cronbach, 1970) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.94 โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 และด้านปัจจัยด้านความมั่นคง เท่ากับ 0.92 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเหมาะสม ไม่ต้องตัดคำถามข้อใดๆ ออกจากการวัดตัวแปร เนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.70

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ได้ติดต่อขอความร่วมมือจาก

สถานศึกษาเพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 85 ชุด และได้รับการตอบกลับครบทั้งจำนวน 85 ชุด คิดเป็น 100% ทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีทำการรวบรวมข้อมูลคะแนนประเมินการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาจากหน่วยตรวจสอบภายใน โดยผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และได้ประสานงานกับหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อขอข้อมูลคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษา และได้รับข้อมูลครบทุกแห่ง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมการดังนี้

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

โดยกำหนดให้ :

Performance _i	แทน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
WORK _i	แทน	ปัจจัยจุดจูงใจด้านลักษณะของงาน (Work Itself)
RESP _i	แทน	ปัจจัยจุดจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
ACHIE _i	แทน	ปัจจัยจุดจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
APV _i	แทน	ปัจจัยจุดจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
REC _i	แทน	ปัจจัยจุดจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
SAL _i	แทน	ปัจจัยค่าจูงใจด้านค่าตอบแทน (Salary)
SUP _i	แทน	ปัจจัยค่าจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision-Technical)
RELA _i	แทน	ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
POLI _i	แทน	ปัจจัยค่าจูงใจด้านนโยบายในการบริหาร (Company Policy and Administration)
CON _i	แทน	ปัจจัยค่าจูงใจด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)
SECU _i	แทน	ปัจจัยค่าจูงใจด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 85 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 28 คน มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน มีประสบการณ์ในการทำงานการเงินและบัญชีน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 27 คน มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 35 คน สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่

ในอำเภอเมือง จำนวน 31 คน และสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานมีขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน) จำนวน 45 คน

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี จำแนกตามปัจจัยจึงพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามปัจจัย คำจูงในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยแสดงดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

	WORK	RESP	ACHIE	APV	REC	SAL	SUP	RELA	POLI	CON	SECU	Perfor mance
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**	0.57**	0.50**	0.49**	0.46**	0.43**	0.47**	0.49**	1.00	
Perfor mance	0.28**	0.24*	0.18	0.05	0.23*	0.07	0.09	-0.01	0.27*	0.14	0.24*	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 โดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.86 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE) กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) มีค่าเท่ากับ 0.86 ผู้วิจัยจึงพิจารณาที่ค่าสถิติ คือ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เข้าใกล้ศูนย์ (> 0.10) และ ค่า Variance Inflation Factor ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 (ประเสริฐ ปอนถิ่น, 2559) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเอง จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ปัจจัยจูงใจ					
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
ปัจจัยค้ำจุน					
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					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 17 (Adjusted $R^2 = 0.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig = 0.01)

ผลการทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายในการบริหาร (POLI) ด้านความมั่นคงในงาน (SECU) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.10 ($\beta_{POLI} = 0.42$, $p < 0.01$; $\beta_{SECU} = 0.25$, $p < 0.10$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2d และ สมมติฐานที่ 2f

สำหรับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน (APV) และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RELA) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ($\beta_{RELA} = -0.40$, $p < 0.01$; $\beta_{APV} = -0.38$, $p < 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1d และสมมติฐานที่ 2c

สำหรับปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน (WORK) ด้านความรับผิดชอบ (RESP) ด้านความสำเร็จของงาน (ACHIE) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (SAL) ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP) และด้านสภาพการทำงาน (CON) ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1a สมมติฐานที่ 1b สมมติฐาน 1c สมมติฐานที่ 1e สมมติฐานที่ 2a สมมติฐานที่ 2b และสมมติฐานที่ 2e

อภิปรายผล

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านจำนวน 2 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชี ได้แก่ 1) ด้านนโยบายในการบริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริประภา ภาคิธรร (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ด้านนโยบายในการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารจะมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมีการวางแผนระยะเวลาใน การปฏิบัติงานให้ตรงตามระยะเวลา ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขอบเขตการทำงาน ที่ถูกกำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละท่าน และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง 2) ด้านความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา จันทวงศ์ (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยพบว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย ในส่วนของด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานที่สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาในการ ทำงานมีหลักประกันเรื่องค่าตอบแทนที่แน่นอนและมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้สึก พึงพอใจในความมีเสถียรภาพขององค์กรในปัจจุบันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดย ภาพรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในงาน และสอดคล้องกับ Lai (2018) ทำการศึกษา เรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนประเทศมาเลเซีย พบว่า ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงความมั่นคงของงานใน ระดับสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยเชิงจิต จำนวน 1 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพ การทำงานการเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี กล่าวคือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงาน การที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในอีกด้านหนึ่งก็แสดงให้เห็น ว่างานของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับมอบหมายก็จะมีปริมาณมากขึ้น ต้องใช้ความรู้ความสามารถและ พัฒนาการของตนเองตลอดเวลา ซึ่งอาจทำให้เป็นแรงกดดันและเกิดความเครียดในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายจนส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยนิสราร รอดนุช (2559) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีใน

สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยเป็นอันดับที่ 5 แต่เป็นการส่งผลในเชิงลบ การได้รับอิสระ ความไว้วางใจ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น อาจจะเป็นแรงกดดันให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลและความเครียดในการปฏิบัติงาน จนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ และปัจจัยค่าจ้าง จำนวน 1 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานการเงินและบัญชี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชี สอดคล้องกับ ชวาล แซ่ตั้ง (2558) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการจัดทำหนังสือกู้เงินโครงการจำนำประทอนสินค้า ด้วยปริมาณงานของพนักงานอาจไม่เท่ากัน ทำให้พนักงานที่มีปริมาณงานมากทำงานเอกสารผิดพลาด เนื่องจากต้องรีบกลับไปทำงานส่วนตัว ทำให้ไม่สามารถให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ตามกับความต้องการของอีกฝ่าย อาจก่อให้เกิดความสัมพันธ์ด้านลบ แบ่งพรรคแบ่งพวก ส่งผลเสียต่อองค์กรได้ ซึ่งองค์กรควรมีการแบ่งปริมาณงานให้กับพนักงานเท่าๆ กัน นัดประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปัญหา เพื่อให้พนักงานมีความสามารถควบคุมดูแลลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้ความร่วมมือช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้

สำหรับปัจจัยอื่นๆ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความสำเร็จของงาน และ 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ปัจจัยอื่นๆ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านผู้บังคับบัญชา และ 3) ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้งาน

1) สถานศึกษาไม่มีผู้ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีความรู้โดยตรง งานทางด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นการสร้างแรงกดดันในการทำงานให้กับบุคลากร ดังนั้น ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี รวมทั้งให้ความใส่ใจ ดูแลบุคลากรเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

2) หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการกิจกรรมตามนโยบายของรัฐ ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดการปฏิบัติงานให้ชัดเจนโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน มีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการในการทำงาน สามารถนำนโยบายของหน่วยงานไปปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารมีการชี้แจงและอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายอย่างชัดเจน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรหากมีมากเกินไป อาจเกิดการแทรกแซงในการทำงาน เกิดความลำบากใจในการงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามควรมีส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

ต่างๆ มีการแบ่งภารกิจงานให้รับผิดชอบโดยชัดเจน สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เช่น จัดอบรมบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงโทษในการทุจริต มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนางานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยต่อไปในอนาคต สามารถทำการศึกษต่อยอดโดยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น สภาพการทำงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลในเชิงลึก ทำให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงสามารถนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น รวมถึงศึกษาสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการการแผ่นดิน**
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/พรบ-ระเบียบบริหารราชการ/>.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสรา รอดนุช. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกครอง แสนมณี. (2552). **การดำเนินงานการเงินของครูผู้ปฏิบัติงานการเงินในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)**. บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. สืบค้นจาก <https://dspace.bru.ac.th/xmlui/handle/123456789/1978>.

- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psu/kb/bitstream/2016/12006/1/416975.pdf>.
- ประเสริฐ ปอนถิ่น. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขตสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 11(3), 169-182.
- พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). อุดรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. สืบค้นจาก <http://202.29.52.112/dspace/bitstream/123456789/149/1/61553490204.pdf>.
- ภัสณี นุ่มประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิชญ์ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริประภา ภาคิธรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (2564). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**. สืบค้นจาก <https://www.chiangmaiarea1.go.th/2020/planprojecto10-2563/>.
- หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. (2564). **คู่มือการตรวจสอบการเงิน การบัญชีของสถานศึกษา**. เชียงใหม่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). **The Motivation to work**. New York : Wiley.
- Lai, C. Y. (2018). An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities. **Journal of Arts & Social Sciences**. 1(2), 64-73.
- Mohammed, A., Lina, S., & Phillip, M. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. **Life Science Journal**. 14(5), 12-16.

ประวัติแนบท้ายบทความ

	Name and Surname: Kanpitcha Boonmee Highest Education: Bachelor of Business Administration (Accounting) University or Agency: Maejo University Field of Expertise: Accounting Address: 136/4 Moo 2, San Pu Loei, Doi Saket, Chiang Mai, 50220
	Name and Surname: Chaiyot Sumritsakun Highest Education: Ph.D. (Accounting) University or Agency: Maejo University Field of Expertise: Financial Accounting, Management Accounting, International Accounting Address: Faculty of Business Administration Maejo University, 63 Moo 4, Nongharn, Sansai, Chiang Mai 50290
	Name and Surname: Arunee Yodbutr Highest Education: Ph.D. (Accounting) University or Agency: Maejo University Field of Expertise: Financial Accounting, Management Accounting, Corporate Governance Address: Faculty of Business Administration Maejo University, 63 Moo 4, Nongharn, Sansai, Chiang Mai 50290
	Name and Surname: Kunchaya Waengkaew Highest Education: Ph.D. (Accounting) University or Agency: Maejo University Field of Expertise: Financial Accounting, Management Accounting, Accounting research Address: Faculty of Business Administration Maejo University, 63 Moo 4, Nongharn, Sansai, Chiang Mai 50290