

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

## ด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน<sup>1</sup>

### FACTORS THAT AFFECT THE FISCAL WORK EFFECTIVENESS OF DEPARTMENT OF JUVENILE OBSERVATION AND PROTECTION

ภัทรารักษ์ กาบแก้ว<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 111 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 111 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการค้นคว้าอิสระพบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) ด้านความรับผิดชอบ และ 3) ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสถานะอาชีพ และ 2) ด้านสภาพการทำงาน

#### Abstract

The objectives are 1) to study the fiscal work effectiveness of Department of Juvenile Observation and Protection and 2) to study motivation factors and hygiene factors affecting the fiscal work effectiveness of Department of Juvenile Observation and Protection. The research instrument was a questionnaire from a population of 111 people. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was performed using analytical variance and multiple regression. The statistical significance was set significant at 0.05 to study factors that affect the fiscal

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

work effectiveness of Department of Juvenile Observation and Protection. From the results of the study, it was found that motivation factors affecting the fiscal work effectiveness of Department of Juvenile Observation and Protection that influence have 3 aspects: 1) achievement 2) responsibility and 3) Promotion and hygiene factors affecting fiscal work effectiveness of Department of Juvenile Observation and Protection that influence have 2 aspects: 1) status and 2) working conditions which are statistically significant at 0.05.

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจหลักในการพิทักษ์คุ้มครองสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน มียุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ มุ่งมั่น และมีอาชีพ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยที่บุคลากรภาครัฐเป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันการก่อกำเนิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว (แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบ่งส่วนราชการโดยมีกองบริหารการคลังมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
2. ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน ทรัพย์สิน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
3. ประสานงานด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ
4. ให้คำแนะนำด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
5. พิจารณาเสนอร่าง แก้ไข หรือเพิ่มเติม ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย (โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในส่วนราชการ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561) โดยมีอัตรากำลังของนักวิชาการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ข้าราชการ 53 อัตรา พนักงานราชการ 86 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 5 อัตรา รวมเป็น 144 อัตรา

แต่มีอัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 137 อัตรา (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน, 24 กันยายน 2565)

การปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของส่วนราชการในปัจจุบันดำเนินการผ่านระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) ประกอบด้วย

1. ระบบบริหารงบประมาณ (Fund Management : FM)
2. ระบบจัดซื้อจัดจ้าง (Purchasing Order : PO)
3. ระบบงานเบิกจ่ายเงิน (Account Payable : AP)
4. ระบบงานรับและนำส่งเงิน (Receipt Process : RP)
5. ระบบงานสินทรัพย์ถาวร (Fixed Assets : FA)
6. ระบบงานบัญชีแยกประเภททั่วไป (General Ledger : GL)

(คู่มือการบัญชีภาครัฐสำหรับส่วนราชการ, สิงหาคม 2548)

สิ่งที่ปรากฏขึ้นในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนพบว่า แม้ส่วนราชการจะมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานแต่สิ่งที่ส่วนราชการยังคงต้องคำนึงและให้ความสำคัญคือเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งระเบียบหลักที่ส่วนราชการยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของส่วนราชการ คือ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน กองบริหารการคลัง จึงรวบรวมกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ปรับปรุงครั้งที่ 2 มีนาคม 2564 และ จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานด้านการเงินการคลังขึ้น ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 แต่ผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเองนั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การไม่สอบถามข้อมูล วิธีการ กับคู่มือที่รวบรวมขึ้น ทำให้ภาระของงานในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการขาดแคลนอัตราค่าจ้างเนื่องจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานกำหนดเป็นประเภทงาน การเงิน 1 คน การบัญชี 1 คน การจัดซื้อจัดจ้าง 1 คน ซึ่งในปัจจุบันอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อภาระงาน ทำให้ในบางหน่วยงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังต้องรับภาระงานในหลายงาน หลายหน้าที่ทำให้ขาดการทบทวนการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจและขาดการพัฒนาทักษะ ซึ่งลักษณะของการทำงานเพื่อต้องให้ทันต่อการเบิกจ่าย ทันต่อการรายงานผล คือเน้นความรวดเร็ว แต่ยังขาดความถูกต้อง ทำให้ผลของงานต้องมีการแก้ไขหรือท้วงติง เพื่อให้เกิดผลของงานที่ถูกต้อง ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น และสุดท้ายการโอนย้าย ลาออก ของเจ้าหน้าที่เกิดขึ้นเป็นประจำและขาดการส่งมอบงานในหน้าที่

ทำให้งานที่อยู่ระหว่างดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ทำให้ผลของการปฏิบัติงานขาดประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพจะพิจารณาเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. ประสิทธิภาพขององค์กร มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ความสามารถปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นถูกต้อง เหมาะสม ตรงกับความต้องการผลที่ได้จากการปฏิบัติมีประสิทธิภาพ คือ วิธีการเหมาะสม บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด ใช้ทุน ทรัพยากร และระบะเวลาน้อยที่สุด ข้าพเจ้าจึงตัดสินใจศึกษาเรื่องดังกล่าวเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและแนวทางการพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลกับหน่วยงานมากที่สุด

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นอย่างไร

2. ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

### สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยเชิงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

2. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ

#### ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านความรับผิดชอบ
4. ด้านความก้าวหน้า

#### ปัจจัยค้ำจุน

5. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
6. ด้านสถานะทางอาชีพ
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
8. ด้านสภาพการทำงาน

### ตัวแปรตาม

#### ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

1. ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน
2. คุณภาพของงาน
3. การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ปฏิบัติงานจริงมีทั้งหมดจำนวน 137 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 102.23 ตัวอย่าง จึงสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 (หรือ 5%) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 111 ตัวอย่าง ถือได้ว่าผ่านเกณฑ์และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ข้อมูล

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

#### ปัจจัยเชิงใจ

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้า

#### ปัจจัยค้ำจุน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านนโยบาย และการบริหารงาน

ด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน

คุณภาพของงาน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อความมีลักษณะแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง จำนวนข้อความทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และ ปัจจัยด้านอื่น คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (5-1 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน และ ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (5-1 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อความ ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อและผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (พฤตจิกายน, 2565) หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำให้เหมาะสมก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

## ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ปัจจัยจิตใจ	0.77
ปัจจัยค้ำจุน	0.76
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	0.80

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 111 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของเจ้าหน้าที่สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

### 6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

## ผลการศึกษา

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม



พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ประสบการณ์การทำงานด้านการเงินการคลัง ณ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 1-5 ปี และ 6-10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08, S.D.=0.457$ ) และปัจจัยปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.02, S.D.=0.467$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.56, S.D.=0.536$ ) ด้านสถานะอาชีพ ( $\bar{X}=4.51, S.D.=0.496$ ) และ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ( $\bar{X}=4.28, S.D.=0.536$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่อยู่ในระดับ มากสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.01, S.D.=0.662$ ) ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=4.01, S.D.=0.558$ ) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ( $\bar{X}=3.89, S.D.=0.536$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X}=3.65, S.D.=0.662$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X}=3.48, S.D.=0.778$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.08, S.D.=0.407$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=4.17, S.D.=0.451$ ) รองลงมา คือ ด้านการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย ( $\bar{X}=4.07, S.D.=0.546$ ) และด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ( $\bar{X}=4.02, S.D.=0.474$ ) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านการเงินการคลังของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระด้านปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน มีค่า P-Value เท่ากับ 0.000 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรสรรหาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยเปิดรับวุฒิการศึกษาเฉพาะการบัญชี การเงินการธนาคาร หรือ บริหารธุรกิจ โดยต้องมีรายวิชาเรียนการบัญชี หรือเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานด้านบัญชีหรือการเงิน เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งและควรจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอในทุก ๆ หน่วยงาน

1.2 ควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานการทำงาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

1.3 ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ใช้ความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกันตามสายงาน และทำให้รู้สึกรู้สึกว่าทักษะและความสามารถที่มีทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานได้ และหน่วยงานควรมีแผนการพัฒนารายบุคคลเพื่อส่งเสริมพัฒนาให้เจ้าหน้าที่เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

1.4 ควรสนับสนุนและยกย่องเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ ขยันขันแข็ง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

1.5 ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้นในระดับกระทรวง เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง

2.2 ควรศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางที่เป็นเลิศของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.3 ควรศึกษาข้อมูลวิจัยในเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน และ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้ปัจจัยเดียวกันกับที่ศึกษายานวิจัยฉบับนี้เพื่อที่จะทราบถึงความคิดเห็นจากมุมมองต่าง ๆ ตลอดจนข้อแนะนำ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละปัจจัย ทั้งนี้ ผลของข้อมูลที่ได้นำไปต่อยอดพัฒนาแนวทางให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพด้วย

## บรรณานุกรม

คู่มือการบัญชีภาครัฐสำหรับส่วนราชการ, สิงหาคม 2548

นิตยา วิมุล. (2554) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2565 จาก [ongwhaka.blogspot.com/2011/04/mccllelands-achievement-motivation.html](http://ongwhaka.blogspot.com/2011/04/mccllelands-achievement-motivation.html)

บุญยิ่ง มุ่งเมิน. (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 32. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

ปรีณ บุญฉวย. (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์กรของสายอุตสาหกรรม : ตัวแบบสมการโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553) ประสิทธิผลองค์กร: ปฏิบทแห่งมโนทัศน์. วารสารร่วมพฤษ, 28(3), 133-182.  
มัทมาพ สุวรรณเรือง. (2536) ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการ เขตเลือกตั้งจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

วารางคณา กาญจนพาที. (2556) ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิชาดา ประชุมทอง, (2560) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กรบริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สมหมาย เทียนสมใจ. (2556) รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสามูลนิธิแสงธรรม ส่องกล้า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมานันท์ สกุลดี, ชินโสณ วิสิฐนิกิจา. (2561) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

Harrington Emerson. (1912). The twelve principles of efficiency. New York, Engineering magazine: สืบค้นจาก [https://en.wikiquote.org/wiki/Harrington\\_Emerson](https://en.wikiquote.org/wiki/Harrington_Emerson)

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley. ISBN 0471373893: สืบค้นจาก [https://en.wikipedia.org/wiki/Two\\_factor\\_theory](https://en.wikipedia.org/wiki/Two_factor_theory)

Maslow, Abraham. Motivation and personality. Harper and Row New York, New York 1954 pg 92: สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์>