

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

MODERN ACCOUNTING COMPETENCIES, WORK MOTIVATION
AND WORK EFFICIENCY OF FINANCIAL AND ACCOUNTING PRACTITIONERS
IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN CHIANG MAI PROVINCE

ลภัสรดา ตาติวงศ์^{1*} กรวิวีร์ ชัยอมรไพศาล² และ ชุติมันต์ สะสง²

Laphatrada Tatiwong^{1*} Korravee Chai-amonphaisal² and Chutimun Sasong²

(Received: July 19, 2024; Revised: November 19, 2024; Accepted: December 21, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และ 3) เพื่อทดสอบความผูกพันต่อการเป็นตัวแทนในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 374 คน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันต่อการไม่เป็นตัวแทนในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

คำสำคัญ: สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อการ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

² อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

* Corresponding author, e-mail: laphatrada2518@yahoo.com

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the relationship and impact of modern accounting competencies on overall work efficiency, 2) to examine the relationship and impact of work motivation on overall work efficiency, and 3) to examine the impact of organizational commitment as a mediator between modern accounting competencies and overall work efficiency. This quantitative research used a survey questionnaire to collect data from 374 financial and accounting practitioners in local administrative organizations in Chiang Mai. Data were then analyzed in terms of descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics, including multiple correlation analysis and multiple regression analysis, were also used for analysis. The research results demonstrated that the relationship and impact of factors of modern accounting competencies, namely, planning and financial control, financial statement preparation and reporting, accounting skills and knowledge, and accounting ethics on overall work efficiency were statistically significant. Similarly, the relationship and impact of work motivation factors, namely, achievement, the nature of work and responsibility on overall work efficiency were statistically significant. However, organizational commitment did not act as a mediator in the impact and relationship between modern accounting competencies and overall work efficiency.

Keywords: modern accounting competency, work motivation, work efficiency, organizational commitment, local administrative organizations

1. บทนำ

นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ส่งผลให้ประเทศไทยมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจนและมีรูปธรรมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามบริบทของพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการสาธารณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กล่าวคือ เดิมมีการบริหารจัดการรัฐแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางสู่การบริหารประเทศในรูปแบบกระจายอำนาจมากขึ้นและเป็นการบริหารจัดการภายในอาณาเขตแต่ละพื้นที่ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายการปกครอง ร่างงบประมาณรายจ่ายและการดำเนินงานอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นภายใต้การกำกับดูแลของราชการส่วนกลาง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563ก) สมรรถนะทางกาบัญชีสมัยใหม่เป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาชีพทางการบัญชีสมัยใหม่ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีคุณลักษณะสำคัญที่ต้องการ 5 ประการ ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุมทางการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

ด้านความรู้ทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพของนักบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงควรฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบันและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (ณัฏฐ์รณณ ศรีสุข, 2560) ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ข้อมูลทางการเงินและบัญชีของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการวางแผน การควบคุมและการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ โดยข้อมูลทางการเงินและบัญชีที่ดีต้องมาจากการเก็บรวบรวมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพจึงจะเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องมีสมรรถนะทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหากข้อมูลทางการเงินและบัญชีผิดพลาด หรือไม่ทันทั่วถึงต่อการตัดสินใจก็จะส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อองค์การ (วารุณี ฤทธิชกร และ กุสุมา คำพิทักษ์, 2566)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรขององค์การแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงบวกที่มีความมุ่งมั่นพัฒนา มีความรับผิดชอบ และมีความพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี ในขณะเดียวกัน ถ้าบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและไม่พึงพอใจในงานที่ทำ จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวได้ (พิมพ์ ฉัตรเงิน, 2562) นอกจากนี้ การที่จะปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์การมีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนร่วมมือและพร้อมที่จะทำงานให้แก่องค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ การดูแลรักษาความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเพียรพยายามในการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564) สำหรับจังหวัดเชียงใหม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับ 1 ของภาคเหนือ และเป็นอันดับ 2 ของประเทศ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 211 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563ข) เป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดและเข้าใจถึงสภาพปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรงเข้ามาบริหารงบประมาณเพื่อนำไปทำนุบำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดต้องจัดทำรายงานทางการเงิน นำเสนองบการเงิน และให้ข้อเสนอแนะการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่ขัดต่อระเบียบและกฎหมายแก่ผู้บริหารเพื่อวางแผนการเงิน หรืออนุมัติร่างงบประมาณรายจ่ายและแผนการใช้จ่ายเงินในแต่ละปีงบประมาณ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการเงินการงบประมาณที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขการเบิกจ่ายงบประมาณจากส่วนกลาง เพื่อให้ผู้บริหารใช้จ่ายเงินงบประมาณได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และน่าเชื่อถือผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะและแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานแล้วพร้อมช่วยเหลือประชาชน จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะส่วนหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. เพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (Modern Accounting Competency) หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นคุณลักษณะการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ต้องนำมาใช้ในการประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน หรือสูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด ตลอดจนการนำเอาเทคโนโลยีและการสื่อสารประยุกต์ใช้และปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ดังที่ จิตรเลขา ทาสี และคณะ (2564) ศึกษาไว้ว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่เป็นสมรรถนะและคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีให้มีความหลากหลายด้วยการนำเอาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มาปรับใช้ รวมถึงการใช้โปรแกรมสมัยใหม่เข้ามาเพิ่มทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ซึ่ง ญัตติธรรมณ ศรีสุข (2560) ได้นำเสนอองค์ประกอบสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสามารถปฏิบัติงานภายในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ และยังสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน อันได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน (Planning and Financial Control) หมายถึง ความสามารถของผู้ทำบัญชี ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงินให้บรรลุเป้าหมาย 2) ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) หมายถึง การตรวจสอบการทำงานของบุคลากร รวมทั้ง ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและการประเมินค่าการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานทุกระดับ ที่เกิดขึ้นภายในขององค์การ 3) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินเพื่อการตัดสินใจ (Financial Statement Preparation and Reporting) หมายถึง ความสามารถในการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรอง รวมทั้งรายงานนำเสนอข้อมูลทางบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมานำเสนอแก่ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การและการตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจ 4) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (Accounting Knowledge and Skills) หมายถึง ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการบัญชีเฉพาะด้านความสามารถในการลงมือปฏิบัติ อันแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี และ 5) ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (Accounting Ethics) หมายถึง ความสามารถในการประพฤติปฏิบัติ การครองตนให้เหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมและจริยธรรมโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ของญัตติธรรมณ ศรีสุข (2560) ทั้ง 5 องค์ประกอบที่กล่าวไว้ข้างต้น เพราะมีความเหมาะสมด้านเนื้อหาสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) หมายถึง สิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับคำนิยามของกฤตภาทิน มิ่งโสภา และ ญกมล จันทรสม (2564) กล่าวว่า สิ่งที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพราะบุคคลที่ทำงานในองค์กรทุกคนล้วนมีความต้องการพื้นฐาน และมีความมุ่งหวังจากการทำงานทั้งสิ้น โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกุญแจสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมถึงบุคลากรในองค์กรจะทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจที่จะดำเนินงานให้แก่องค์กรอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการขององค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

ได้นำเสนอปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จทันตามที่กำหนด 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง บุคคลในองค์กรได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงกำลังใจในการทำงาน หรือได้รับการยอมรับในความสามารถของตน 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 4) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองที่ได้จากการที่ได้รับโอกาสให้ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่ง สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้พัฒนาเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มุ่งประเด็นบุคลากรและได้เพิ่มอีกหนึ่งปัจจัยเป็นนั่นคือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสจากองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างอิสระ ฉะนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959) และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมด้านเนื้อหาสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรที่ทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน รวมถึงบุคลากรเกิดความรัก ความทุ่มเท และความเสียสละเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะยังคงอยู่เพื่อพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตต่อไป ดังที่ Steers (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานให้องค์การและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 สิ่งที่สำคัญ ได้แก่ (1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และ (3) มีความปรารถนาเป็นอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ในขณะที่ ณิชชา ธงชัย (2563) นำเสนอองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรที่มุ่งต่อบุคลากรในองค์กรให้มีจิตใจที่แน่วแน่พันต่อองค์การ จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง บุคลากรในองค์กรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมส่วนตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานขององค์การประสบความสำเร็จ และ (3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความสมัครใจปฏิบัติงานภายในองค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น หรือหากเกิดวิกฤตก็ยังคงจะอยู่กับองค์การต่อไป โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Steers (1977) และ ณิชชา ธงชัย (2563) เพราะต้องการพิสูจน์ว่าบุคลากรเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรก็เต็มใจที่จะใช้ความพยายามและความตั้งใจในการทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

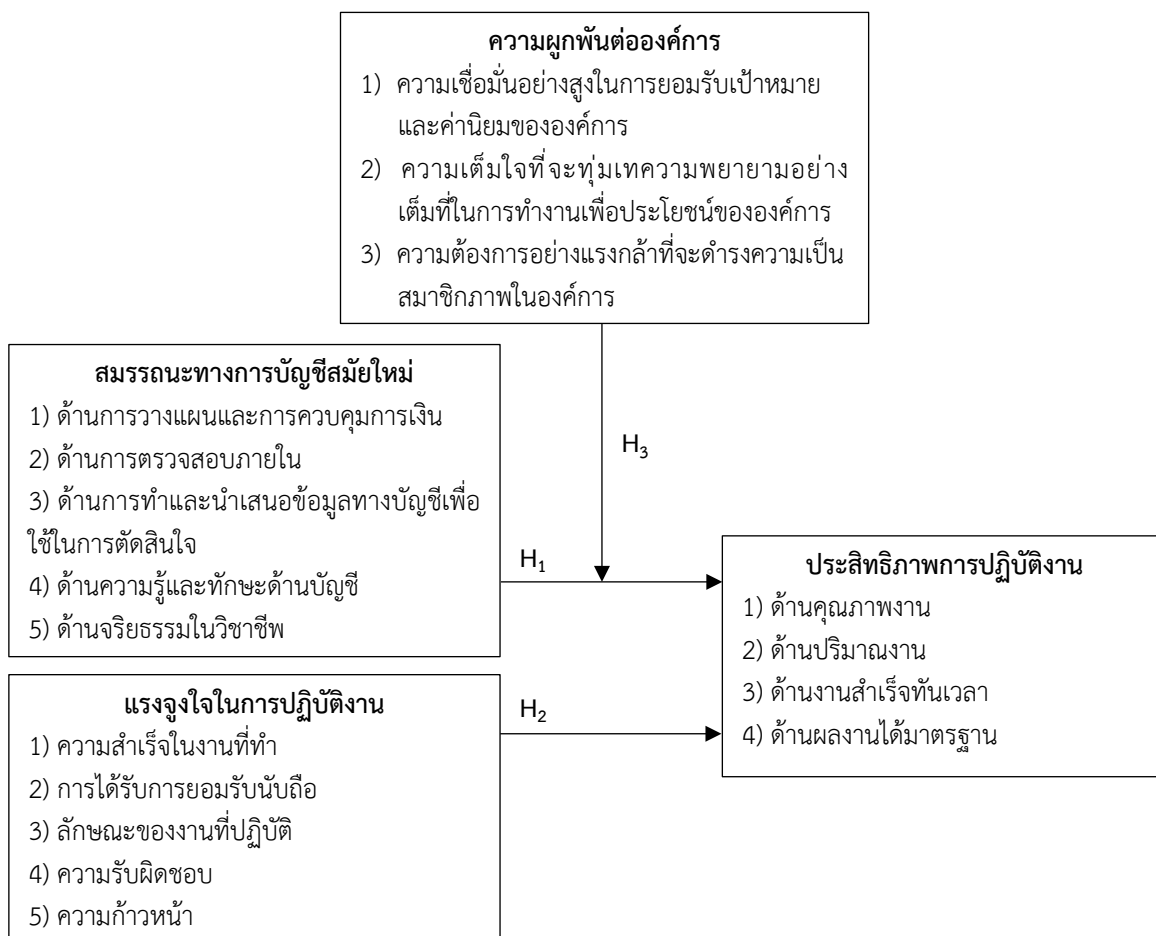
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) หมายถึง บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผลงานมีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐานและคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ได้คุ้มค่า สอดคล้องแนวคิดของปราณี คำมา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ, และ วราพร เปรมพาณิชกุล (2561) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ ยังได้ระบุองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จสามารถจัดทำข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือ และมีคุณภาพ

เป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ (2) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงจำนวนขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่นับได้ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติงานในปริมาณที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้ทำให้ได้ข้อมูลตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการและมีประสิทธิภาพ (3) ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) หมายถึง การปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องเริ่มจากการวางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถนำเสนอเป็นรายงานเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และ (4) ด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) หมายถึง ผลงานที่สำเร็จเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือไม่มีข้อผิดพลาดบกพร่องที่ทำให้เกิดการสูญเสียของทรัพยากร การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของปราณี คำมา, ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ, และ วราพร เปรมพาณิชย์กุล (2561) เป็นตัวแปรในการหาผลลัพธ์ของความสัมพันธ์และผลกระทบจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะทางปัญญาสมัยใหม่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และจากตัวแปรแทรก นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1: สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกแซงในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 211 แห่ง แบ่งละ 2 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่, 2566) โดยแบ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานคลัง ซึ่งถือเป็นหัวหน้าระดับปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานและเจ้าหน้าที่ด้วย จำนวน 1 คน และพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 422 คน

2. การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามในรูปแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยปรับมาจากแนวคิดของจิตเรลซา ทาสี และคณะ (2564)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน (2) ด้านการตรวจสอบภายใน (3) ด้านการทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ (4) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และ (5) ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ปรับมาจากแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก สตรีซ (2560)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในงานที่ทำ (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้า ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยปรับมาจากแนวคิด Herzberg (1959) และ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566)

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน (2) ด้านปริมาณงาน (3) ด้านงานสำเร็จทันเวลา และ (4) ด้านผลงานได้มาตรฐาน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ปรับจากแนวคิดของปราณี คำมา, ญัฐวดี ตันติเศรษฐ, และ วราพร เปรมพาณิชย์กุล (2561)

และตอนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ปรับจากแนวคิด Steers (1977) และ ณิชชา รงชัย (2563)

ทั้งนี้ ชุดแบบสอบถามแต่ละส่วนได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จึงได้ผลการทดสอบเท่ากับ 0.97 ($IOC \geq 0.50$) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ต่อมาทำการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item Total Correlation ซึ่งสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.101-0.792 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.416-0.789 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.523-0.777 และความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.140-0.506 ซึ่ง ปวีณา สมบูรณ์, นาถนภา นิลนิยม, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย (2564) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไปถือว่ามีความคุณภาพแล้ว จากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.753-0.928 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.809-0.925 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.808-0.936 และความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.721-0.834 ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (George & Mallery, 2003)

3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจำนวน 422 คน แต่ส่งตอบแบบสอบถามกลับมาได้จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 88.62 ซึ่งถือเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ เพราะเข้าเงื่อนไขที่ว่าอัตราการตอบกลับต้องมีอัตราอย่างน้อยร้อยละ 20 (Aaker, Kumar, & Day, 2001) จึงถือว่าเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติโดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ต่อมาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นทั้งสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ จากมาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ด้วยการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดช่วงชั้นและแปลผลระดับความสำคัญของบวรรัตน์ ศรีนิล (2560) ดังต่อไปนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

แล้วจึงไปกำหนดช่วงชั้นทั้ง 5 ระดับความสำคัญ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง สำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง สำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง สำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้นในหัวข้อการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย อันได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

5. ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18) อายุ 31-40 ปี (จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 71.39) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป (จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82) ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (n = 374)

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน	4.43	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. ด้านการตรวจสอบภายใน	4.37	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด	3
3. ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	4.33	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด	4
4. ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี	4.24	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด	5
5. ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	4.53	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	1
ภาพรวม	4.38	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในด้านจริยธรรมในวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านการตรวจสอบภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

3) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n = 374)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	4.25	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.10	0.78	เห็นด้วยมาก	5
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ความรับผิดชอบ	4.12	0.73	เห็นด้วยมาก	3
5. ความก้าวหน้า	4.10	0.84	เห็นด้วยมาก	4
ภาพรวม	4.16	0.69	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ต่อมาด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

4) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n = 374)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.38	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. ด้านปริมาณงาน	4.38	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ด้านงานสำเร็จทันเวลา	4.34	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด	4
4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน	4.36	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด	3
ภาพรวม	4.36	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด	

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในด้านปริมาณงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ต่อมาด้านผลงานได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และสุดท้ายคือ ด้านงานสำเร็จทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

5) ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (n = 374)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.24	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด	2
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.24	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	4.13	0.86	เห็นด้วยมาก	3
ภาพรวม	4.20	0.73	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง

ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และสุดท้ายคือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

1) ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาความถูกต้อง (Validity) = ความแม่นยำ (Accuracy) โดยผู้วิจัยกำหนดเงื่อนไขค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมีค่ามากกว่า 0.40 ขึ้นไป (Nunnally & Bernstein, 1994) และความเชื่อมั่น (Reliability) = ความสม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งมีเงื่อนไขค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ต้องมากกว่า 0.70 ขึ้นไป (George & Mallery, 2003) ซึ่งจากการวิเคราะห์ดังกล่าวพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.84 - 0.87 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ที่ 0.97 สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.83 - 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.89 - 0.94 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.84 - 0.94 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.90 - 0.94 และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.82 - 0.90 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.96 นั้นแสดงว่า ตัวแปรทุกตัวมีความถูกต้อง (Validity) = ความแม่นยำ (Accuracy) และสามารถนำไปทดสอบหาค่าสหสัมพันธ์และทดสอบมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) ต่อไปได้

2) ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตัวแปร	OE	PEC	IA	FSPR	ASK	AE	AC	REC	WI	RES	AD	OC	VIFs
$\bar{X}$	4.36	4.43	4.37	4.33	4.24	4.53	4.25	4.10	4.22	4.12	4.10	4.20	-
S.D.	0.65	0.66	0.67	0.74	0.76	0.68	0.68	0.78	0.74	0.73	0.84	0.73	-
OE	-												-
PEC	0.81**	-											5.24
IA	0.78**	0.86**	-										4.96
FSPR	0.81**	0.81**	0.80**	-									5.40
ASK	0.76**	0.72**	0.75**	0.84**	-								3.77
AE	0.81**	0.80**	0.78**	0.76**	0.69**	-							3.50
AC	0.79**	0.75**	0.75**	0.70**	0.64**	0.72**	-						4.53
REC	0.75**	0.66**	0.66**	0.62**	0.57**	0.62**	0.81**	-					4.43
WI	0.80**	0.73**	0.72**	0.69**	0.61**	0.70**	0.81**	0.81**	-				4.88
RES	0.77**	0.69**	0.71**	0.69**	0.65**	0.64**	0.78**	0.80**	0.82**	-			5.04
AD	0.68**	0.59**	0.60**	0.62**	0.57**	0.55**	0.73**	0.78**	0.74**	0.82**	-		3.99
OC	0.78**	0.69**	0.67**	0.67**	0.57**	0.66**	0.76**	0.77**	0.80**	0.78**	0.78**	-	3.98

**p<0.01

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีค่า (r) ตั้งแต่ 0.76 - 0.81 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ในส่วนของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่า (r) ตั้งแต่ 0.68 - 0.80 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่า (r) เท่ากับ 0.78 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก (อโนทัย ตรีวานิช, 2557) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ จากข้อมูลดังกล่าว ยังพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดปัญหามัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance inflation factor: VIF) ของตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรก สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีค่าตั้งแต่ 3.50 - 5.40 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหามัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) (Black, 2006) ดังนั้นจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธีแบบ Enter ต่อไปได้

3) ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 (H1) คือ สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (X)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (Y)							
	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF	แปลผล
1. ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน	0.20	0.06	0.20	3.57	0.00***	0.20	5.01	ส่งผล
2. ด้านการตรวจสอบภายใน	0.07	0.05	0.07	1.27	0.21	0.21	4.66	ไม่ส่งผล
3. ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	0.20	0.06	0.20	3.62	0.00***	0.19	5.15	ส่งผล
4. ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี	0.16	0.05	0.16	3.27	0.00***	0.28	3.61	ส่งผล
5. ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	0.34	0.05	0.34	7.58	0.00***	0.31	3.24	ส่งผล
ค่าคงที่ (Constant)	-4.69	0.03	-	0.00	1.00	-	-	-

$R^2 = 0.77$, Adjusted R Square = 0.77, F = 249.89, *** $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยของสมมติฐานการวิจัยที่ 1 (H1) พบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ($\beta = 0.34$, Sig. = 0.00***) รองลงมาเป็นด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ($\beta =$

0.20, Sig. = 0.00***) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ($\beta = 0.20$, Sig. = 0.00***) และด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ($\beta = 0.16$, Sig. = 0.00***) ในขณะที่ด้านการตรวจสอบภายในกลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ทั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (R^2) เท่ากับ 0.77 หรือคิดเป็นร้อยละ 77.00 และได้ทดสอบค่า R^2 ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted $R^2 = 0.77$ หรือคิดเป็นร้อยละ 77.00 ซึ่งเป็นค่าใกล้เคียงกับ R^2 มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (R^2) ที่มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเขียนในรูปสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = -4.69 + 0.20(X_1) + 0.20(X_2) + 0.16(X_3) + 0.34(X_4)$; $R^2 = 0.77$ หรือเขียนในรูปแบบตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ = $-4.69 + 0.20$ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน + 0.20 ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ + 0.16 ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี + 0.34 ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ($R^2 = 0.77$) นอกจากนี้ ยังได้มีการตรวจสอบมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) เพื่อพิสูจน์ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่า ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่าตั้งแต่ 3.24 - 5.15 โดยที่ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทดสอบได้นั้นมีค่าไม่เกิน 10.00 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือ ไม่มีปัญหา มัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) นั่นเอง (Black, 2013)

4) ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 (H_2) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (Y)							
	b	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF	แปลผล
1. ความสำเร็จในงานที่ทำ	0.33	0.05	0.33	5.99	0.00***	0.27	3.76	ส่งผล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.07	0.06	0.07	1.24	0.22	0.23	4.32	ไม่ส่งผล
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.31	0.06	0.31	5.39	0.00***	0.23	4.27	ส่งผล
4. ความรับผิดชอบ	0.22	0.06	0.22	3.62	0.00***	0.21	4.68	ส่งผล
5. ความก้าวหน้า	-0.02	0.05	-0.02	-0.44	0.66	0.29	3.55	ไม่ส่งผล
ค่าคงที่ (Constant)	-2.83	0.03	-	0.00	1.00	-	-	-

$R^2 = 0.71$, Adjusted R Square = 0.71, F = 181.23, *** $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัยของสมมติฐานการวิจัยที่ 2 (H_2) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด

คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ ($\beta = 0.33$, Sig. = 0.00***) รองลงมาเป็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = 0.31$, Sig. = 0.00***) และความรับผิดชอบ ($\beta = 0.22$, Sig. = 0.00***) ในขณะที่การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ทั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (R^2) เท่ากับ 0.71 หรือคิดเป็นร้อยละ 71.00 และได้ทดสอบค่า R^2 ที่เป็นค่าที่น่าเชื่อถือได้โดยการเปรียบเทียบกับค่า Adjusted $R^2 = 0.71$ หรือคิดเป็นร้อยละ 71.00 ซึ่งเป็นค่าใกล้เคียงกับ R^2 มาก แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (R^2) ที่มีความน่าเชื่อถือ โดยสามารถเขียนในรูปสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = -2.83 + 0.33(X_1) + 0.31(X_2) + 0.22(X_3)$; $R^2 = 0.71$ หรือเขียนในรูปแบบตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ = $-2.83 + 0.33$ ความสำเร็จในงานที่ทำ + 0.31 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ + 0.22 ความรับผิดชอบ ($R^2 = 0.71$) นอกจากนี้ ยังได้มีการตรวจสอบมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) เพื่อพิสูจน์ว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด พบว่า ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่าตั้งแต่ 3.55 - 4.68 โดยที่ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่ทดสอบได้นั้น มีค่าไม่เกิน 10.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเอง หรือ ไม่มีปัญหามัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) นั่นเอง (Black, 2013)

5) ข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 (H3): ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ		ตัวแบบ (Model)	ตัวแปรแทรก		ตัวแบบ (Model)
PEC	β	0.12**	PECxOC	β	-0.07
	Std. Error	(0.05)		Std. Error	(0.06)
IA	β	0.02	IAxOC	β	0.07
	Std. Error	(0.05)		Std. Error	(0.05)
FSPR	β	0.12**	FSPRxOC	β	-0.01
	Std. Error	(0.05)		Std. Error	(0.06)
ASK	β	0.16***	ASKxOC	β	-0.15***
	Std. Error	(0.04)		Std. Error	(0.05)
AE	β	0.22***	AExOC	β	0.11**
	Std. Error	(0.04)		Std. Error	(0.05)
OC	β	0.32***			
	Std. Error	(0.03)			

$R^2 = 0.83$, Adjust R Square = 0.82, F = 164.95, ** $p \leq 0.05$, *** $p \leq 0.01$, (.....) = Std. Error

จากตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายในด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (สมมติฐานการวิจัยที่ 3 (H3)) พบว่า ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ($\beta=0.12, P\leq 0.05$) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ($\beta=0.12, P\leq 0.05$) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ($\beta=0.16, P\leq 0.01$) ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ($\beta=0.22, P\leq 0.01$) และความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=0.32, P\leq 0.01$) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=-0.15, P\leq 0.01$) และด้านจริยธรรมในวิชาชีพร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=-0.11, P\leq 0.05$) มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการตรวจสอบภายใน ($\beta=0.02, P>0.65$) ด้านการวางแผนและควบคุมการเงินร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=-0.07, P>0.22$) ด้านการตรวจสอบภายในร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=0.07, P>0.20$) และด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจร่วมกับความผูกพันต่อองค์การ ($\beta=-0.01, P>0.82$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งสิ้น 374 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี โดยมีความคิดเห็นด้วยในเรื่องของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในด้านจริยธรรมในวิชาชีพมากที่สุด สอดคล้องผลการศึกษาของวารุณี ฤทธิจักร และ กุสุมา คำพิทักษ์ (2566) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมุ่งเน้นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นด้วยในด้านความสำเร็จในงานที่ทำมากที่สุด สอดคล้องผลการศึกษาของกรนก พรประดิษฐ์ (2562) ที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานทุกคนต้องมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยยึดงานเป็นหลักและต้องไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคของการปฏิบัติงาน ต่อมาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปราณี คำมา, ญัฐภูมิ ตันติเศรษฐ์, และ วราพร เปรมพาณิชย์กุล (2561) ที่พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นด้วยมากต่อด้านปริมาณงาน ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงมีผลทำให้เกิดปริมาณงานที่มากขึ้น แต่ยังคงบริหารจัดการงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเทียบเท่ากับการปฏิบัติงานที่ไร้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และในส่วนของความผูกพันต่อองค์การซึ่งมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของธวัชชัย เอ็บศรี (2563) ที่พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรนั้น ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยแรกพบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ มี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตรเลขา ทาสี และคณะ (2564) ที่พบว่า การวางแผนและควบคุมการเงินส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องพัฒนาความรู้และความสามารถ รวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และการเก็บรักษา

เงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้ (2) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐธราภรณ์ บาลี, ฉัตรพล มณีกุล, และ ปณิศา ราชแพทยาคม (2563) ที่พบว่า การจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจมีผลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา (3) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี สอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล แสนสมุทรใจ และ ไพฑูรย์ อินตะขัน (2565) ที่พบว่า ความรู้และทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้ง หมั่นฝึกฝนและพัฒนาทักษะทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ และ (4) ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของมัทนชัย สุทธิพันธุ์ และคณะ (2560) ที่พบว่า จริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กรโดยคำนึงถึงผลเสียหายนี้อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น ขณะที่ด้านการตรวจสอบภายใน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์แต่กลับไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างขององค์กร ให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิธาน แสนภักดี และ นฤพล อ่อนวิมล (2566) ที่พบว่า กลุ่มผู้ทำบัญชีเห็นด้วยน้อยที่สุดด้านการตรวจสอบภายใน เพราะถ้าหากเป็นองค์กรอุตสาหกรรม ห้างร้าน หรือ หน่วยงานภาคเอกชนที่มีขนาดใหญ่และไม่ซับซ้อน ย่อมทำให้การกำหนดหน้าที่และโครงสร้างมีความง่ายมากกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ หน่วยงานภาครัฐ นั่นเอง

ในส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่สอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งแต่ละด้าน มีความความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของพิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) ที่พบว่า ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายและสามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด (2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของวารุณี ฤทธิจักร และ กุสุมา คำพิทักษ์ (2566) ที่พบว่า ลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และ (3) ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ที่พบว่า ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก หน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดอยู่นั้นได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ขณะที่ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์แต่กลับไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัชชา ใจตรง (2566) ที่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์แต่กลับไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ที่พบว่า ด้านนโยบายและความก้าวหน้าไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพราะหน่วยงานได้มีภาพนโยบายของการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (COVID-19) อาจไม่ได้ส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เพราะหน่วยงานได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าวที่ทำให้ต้องเลิกจ้างพนักงานและหยุดจ่ายค่าตอบแทนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในหน่วยงาน จนกว่าสถานการณ์จะกลับมาเป็นปกติอีกครั้ง

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่สาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นตัวแทรกในความสัมพันธ์ และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรนั้นเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและเป็นการตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยตรง ทั้งนี้จากผลการวิจัยข้างต้นจะเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่สามารถกำหนดนโยบายพัฒนาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ให้แก่บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ได้รับการยกระดับสมรรถนะการทำงานที่สูงมากขึ้นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พวกเขาารู้สึกว่าตนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรแล้วจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพร้อมจะอุทิศการทำงานแก่องค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการ

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน แล้วถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยการสอน หรือสาธิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีได้ลองวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคให้ได้

2) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการตรวจสอบภายใน ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานจะต้องร่วมกันกำหนดโครงสร้างขององค์กรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

3) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต้องร่วมกันกำหนดรูปแบบหรือระบบมาตรฐานการจดบันทึกบัญชี ขั้นตอนการวิเคราะห์รายการบัญชี และรูปแบบการจัดทำงบการเงินให้ถูกต้องตามมาตรฐานของหน่วยงานส่วนราชการท้องถิ่น แล้วถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

4) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานจะต้องมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมเกี่ยวข้องกับระบบงานบัญชี เช่น โปรแกรม SAP โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น กรมสรรพากร มาสอนการใช้งานโปรแกรมและวิธีการวางระบบงานบัญชี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้การทำงานและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานจำเป็นต้องสร้างค่านิยมในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานของตนด้วยหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้จากภาครัฐและภาคประชาชน รวมถึง มีการกำกับดูแลและติดตามหากพบบุคลากรมีการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วยกฎหมาย ก็สามารถตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดและลงโทษตามวินัยหรือไล่ออกหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบัญชีได้ทันที

6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานจำเป็นต้องกล่าวให้คำชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงให้บ่อยขึ้น รวมถึงอาจให้สิ่งตอบแทนต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พวกเขารู้สึกถึงการได้รับความห่วงใยและเอาใจใส่จากผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน

7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ หากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้คำแนะนำช่วยเหลือในทุกเรื่องได้

8) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรเปิดพื้นที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ควรเข้าไปกำหนด หรือตีกรอบทางความคิดที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดกำลังใจในการทำงานให้แก่หน่วยงาน

9) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากรในแผนกการเงินและบัญชี การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และอื่น ๆ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ผู้บริหารของหน่วยงานได้ให้โอกาสแก่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน

10) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเอาใจจริงเอาใจให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งงานของตนให้สูงขึ้นตามความสามารถ ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการพิจารณาคุณสมบัติต่าง ๆ ต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส และตรวจสอบได้ หากเกิดมีข้อสงสัย หรือข้อร้องเรียนจากผู้ถูกประเมิน ภาครัฐ และภาคประชาชน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีในองค์กรปกครองส่วนกลาง หรือองค์กรปกครองส่วนภูมิภาค หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพื่อให้ได้มุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร จากมุมมองผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน กับผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี เพื่อให้ข้อมูลที่สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์การบริหารงาน หรือระบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมแต่ละด้านมากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร จากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งอาจจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

8. เอกสารอ้างอิง

- กรรณก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/533/1/gs601110114.pdf>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563ก). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สผ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2567, จาก https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2021/1/2305_6181.pdf
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563ข). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกรายจังหวัด. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2567, จาก <https://www.dla.go.th/work/abt/province.jsp>
- กฤตภาชิน มิ่งโสภา และ ณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 209-222. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/254445>
- จิตรเลขา ทาสี, อัครเดช ตูลยพงษ์รัช, ปิยนาท ศุภรานนท์รัตน, และ ไพรัช ภัทรศิริสิทธิ์. (2564). สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(42), 343-353. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/view/253275>

- ณัชชา ใจตรง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18133/1/6410521019.pdf>
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร
และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/988/1/gs611130366.pdf>
- ณัฐธรมณ ศรีสุข. (2560). สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในพื้นที่
จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
<https://dspace.spu.ac.th/server/api/core/bitstreams/8614fe8c-2161-4015-8d9e-ec2d384d3d38/content>
- ณัฐพรณ์ บาลี, ฉัตรพล มณีกุล, และ ปณิดา ราชแพทยาคม. (2564). สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรม
ท้องถิ่น, 7(1), 1-16. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/243941>
- ธวัชชัย เอ็บศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2567, จาก
http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburi01_02082021/6124952496.pdf
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร:
บิสิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นฤมล แสนสมุทรใจ และ ไพฑูรย์ อินตะขัน. (2565). ทักษะการปฏิบัติงานบัญชีสมัยใหม่ต่อความสำเร็จในการทำงานของ
นักบัญชีสังกัดอาชีวศึกษาเอกชน. วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(8), 115-126.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/254884>
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการ
ปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 3(2), 55-70. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/iba/article/view/257517>
- บัวรัตน์ ศรีนิล. (2660). การออกแบบวิจัยธุรกิจ การเก็บรวบรวมข้อมูล การออกแบบสอบถาม และการเลือกตัวอย่าง.
เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณี คำมา, ณัฐติ ตันติเศรษฐ, และ วราพร เปรมพาณิชย์กุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้าน
วิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(2), 53-62. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdimu/article/view/210460>
- ปวีณา สมบูรณ์, นาถนภา นิลนิคม, และ นงลักษณ์ แสงมหาชัย. (2564). ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบบัญชี
คอมพิวเตอร์ที่มีผลต่อสัมฤทธิ์การดำเนินงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(2), 140-152.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/241125>

- ปัญญา อัครนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้าน
ท่าอากาศยาน Generation Y (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4341/1/TP%20HOM.007%202565.pdf>
- พิธาน แสนภักดี และ นฤมล อ่อนวิมล. (2566). สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(3),
134-147. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/274244>
- พิมพ์ ฉัตรเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บัญชีการประปาภูมิภาคเขต 2 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี. <https://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3847>
- มัทนชัย สุทธิพันธุ์, เสาวคนธ์ กลิ่นนาวิ, ศิริกาญจน์ ขวลิตสิทธิกุล, สุภาทิพย์ บุญภิรมย์, และ สุภารัตน์ มะดีเยาะ. (2560).
ผลกระทบของสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศไทยของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยในภาคใต้
ต่อประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 15(1), 73-89. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HatyaiAcademicJournal/article/view/87490>
- วารุณี ฤทธิขจร และ กุสุมา คำพิทักษ์. (2566). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศ. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 5(1), 45-
58. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/MSJournal/article/view/1753>
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. (2566). *โครงสร้างส่วนราชการ*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2567, จาก
<https://chiangmaillocal.go.th/article-subcat/209/>
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf>
- อนันท์ ตรีวานิช. (2557). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7th ed.). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 11.0
Update (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the
Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. <https://doi.org/10.2307/2391824>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science
Quarterly*, 22(3), 46-49. <https://doi.org/10.2307/2391745>