

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรธานี
The Professional Accounting Competencies and Work Motivation
Affecting the Performance of Accounting Personnel in Local
Administrative Organizations in Udon Thani Province

วาสนา ศรีสังข์ และ สัมฤทธิ์ ศิริคะเนรัตน์

Wassana Srisang and Samrith Sirikanerat

หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Master of Accountancy Program Northeastern University, Thailand

ที่อยู่ E-mail: wassana.9026@gmail.com

Received: February 15, 2026

Revised: March 5, 2026

Accepted: April 21, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 124 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ร้อยละ 92.4 โดยสมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้ความสามารถ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ร้อยละ 93.9 โดยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ และ 3) สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง งานวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชีควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to 1) study accounting professional competency that affects the efficiency of accounting personnel of local administrative organizations in Udon Thani Province, 2) study work motivation that affects the efficiency of accounting personnel, and 3) analyze the relationship among accounting professional competency, work motivation, and accounting work performance efficiency. This research was quantitative research using a survey research design. The sample consisted of 124 accounting personnel of local administrative organizations in Udon Thani Province, selected by purposive sampling. Data were collected using a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) accounting professional competency could jointly explain 92.4 percent of the variance in accounting work performance efficiency, with professional accounting skills having the highest influence, followed by attitudes toward the accounting profession, interpersonal interaction, and knowledge and ability; 2) work motivation could jointly explain 93.9 percent of the variance in accounting work performance efficiency, with achievement in work having the highest influence, followed by the nature of work, responsibility, and recognition; and 3) accounting professional competency and work motivation had a positive relationship with accounting work performance efficiency at the statistical significance level of .01, with the relationship at a high level. The research suggests that local administrative organizations should develop professional accounting skills together with creating motivation for achievement in work in order to continuously enhance accounting work performance efficiency

Keywords: Accounting Professional Competency, Work Motivation, Work Performance Efficiency, Accounting Personnel, Local Administrative Organizations

บทนำ

บริหารงานด้านบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญของการบริหารการเงินการคลังสาธารณะ เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดทำงานงบประมาณ การควบคุมการใช้จ่าย การจัดเก็บรายได้ และการรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชนและหน่วยงานกำกับดูแล งานบัญชีที่มีคุณภาพจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความเข้มแข็งของการบริหารจัดการท้องถิ่น (วีรชาพิภัทร ผาสุก, 2567) งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ระบบบัญชีที่ทันสมัยและมีความถูกต้อง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานคลัง งบประมาณ รายรับ รายจ่าย และการรายงานทางการเงินได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานยังมีความพึงพอใจต่อระบบอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพของระบบบัญชี

เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นภัสวรรณ โพธิ์สิทธิ์ และคณะ, 2568) นอกจากนี้ ประสิทธิภาพของงานบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบัญชี โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ รวมถึงความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อความถูกต้อง ความรวดเร็ว คุณภาพของผลงาน และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ประเด็นดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า งานบัญชีเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรและประสิทธิผลของการบริหารท้องถิ่นโดยรวม ในบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารงานบัญชีจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่เข้มแข็งควบคู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงบประมาณและการรายงานทางการเงินสามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัพพัญญู ประสพวงศ์สกุล และพรทิพา แสงเขียว, 2567)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนความสามารถขององค์กรในการจัดการงบประมาณ การเงิน และทรัพยากรสาธารณะตามหลักธรรมาภิบาล โดยครอบคลุมความถูกต้อง ความครบถ้วน ความตรงต่อเวลา และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร เมื่อการดำเนินงานด้านบัญชีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความโปร่งใส ความเชื่อมั่นของประชาชน และคุณภาพของการกำกับดูแล อีกทั้งยังสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการสาธารณะและความพึงพอใจของประชาชน โดยเฉพาะในกรณีที่บุคลากรมีทักษะด้านบัญชีและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความถูกต้อง ลดความผิดพลาด และยกระดับคุณภาพของรายงานทางการเงิน (ศิริพร ห้วยแก้ว และคณะ, 2568) ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพงานบัญชีต้องอาศัยระบบที่ดี มีบุคลากรที่มีสมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคู่กันอย่างเหมาะสม

สำหรับบริบทของจังหวัดอุดรธานี เป็นจังหวัดศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประชากรจำนวนมากและมีการพัฒนาในหลายมิติ จึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการขับเคลื่อนแผนงานและโครงการ โดยงบประมาณส่วนสำคัญถูกถ่ายเทผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บุญเพ็ง สิทธิวงษา และไกรสร เดชสิมมา, 2568) ส่งผลให้ภาระงานด้านบัญชีและการรายงานทางการเงินมีความสำคัญและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานียังเผชิญความท้าทายด้านบุคลากร เช่น การขาดแคลนบุคลากรบัญชีที่มีคุณภาพ การโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งบ่อยครั้ง รวมถึงปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า มีความคลาดเคลื่อน และกระทบต่อประสิทธิภาพของงานบัญชีในระยะยาว (พระครูสุภัททิกิจจานุการ และคณะ, 2568)

ปัญหาดังกล่าวนำไปสู่การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี เพื่ออธิบาย อธิบาย ปัจจัยเชิงบุคคลที่มีผลต่อผลลัพธ์ของงานบัญชีโดยตรง ซึ่งช่วยให้เห็นกลไกที่ทำให้ประสิทธิภาพงานบัญชีสูงขึ้น สร้างองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงปัจจัยด้านสมรรถนะและแรงจูงใจเข้ากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทของหน่วยงานท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ อีกทั้งผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้เชิงปฏิบัติในการกำหนดนโยบายและ

แนวทางพัฒนาบุคลากรบัญชี จัดมาตรการส่งเสริมแรงจูงใจด้านการยอมรับ ความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อสนับสนุนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงินขององค์กร โดยแนวคิดเรื่องสมรรถนะชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่ขาดสมรรถนะที่จำเป็น

ในบริบทของวิชาชีพบัญชี สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีครอบคลุมทั้งความรู้ความสามารถทางเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ (International Education Standards: IES) ที่มุ่งพัฒนานักบัญชีให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่รอบด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานตามมาตรฐานบัญชีได้อย่างเหมาะสม และสามารถลดข้อผิดพลาดในการจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินได้ (Humphrey et al., 2025)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงพลังผลักดันทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจ ความพยายาม และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีผลต่อระดับความทุ่มเทและความต่อเนื่องในการทำงานของบุคลากร (Koontz & O'Donnell, 1976; Judge & Robbins, 2017) โดยแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ แนวคิดแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ทั้งในมิติของแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในงาน ความภาคภูมิใจในงาน และความรับผิดชอบ และแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งสองลักษณะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

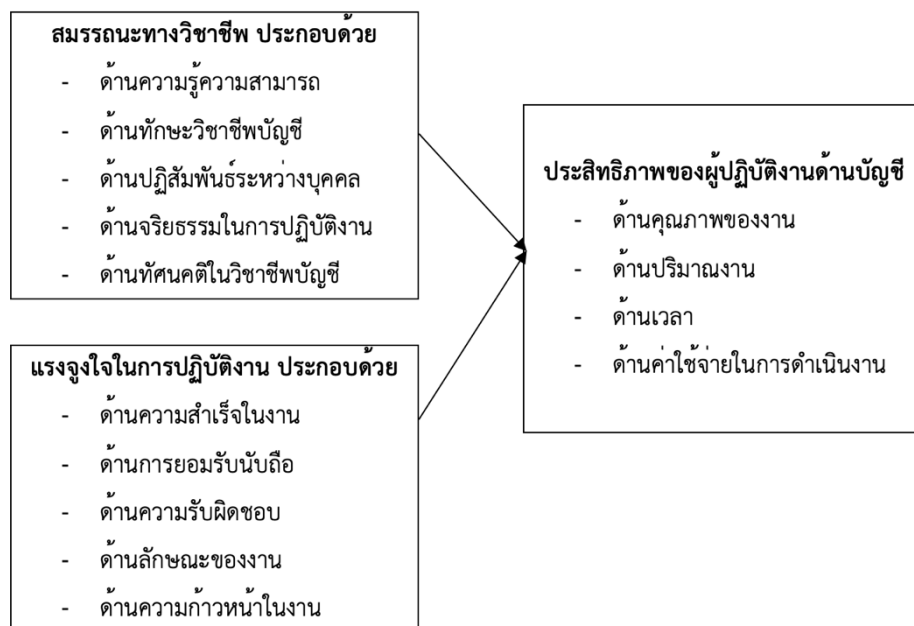
โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง (Herzberg, 1959)

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานด้านบัญชีให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งด้านความถูกต้อง คุณภาพ ความรวดเร็ว และการปฏิบัติงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด (Robbins, & Judge, 2017) ประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชี สะท้อนจากทักษะทางเทคนิค ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่สำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา และการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความสามารถและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (พัชรทิศา นวลละออง, 2567)

4. การพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี กล่าวคือ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ขณะที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นพลังผลักดันที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ ความทุ่มเท และความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพและแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่เหมาะสม จะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านบัญชีมีคุณภาพ ปริมาณงานเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงนำไปสู่การให้สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น 181 แห่ง ทั้งนี้ เนื่องจากแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนบุคลากรด้านบัญชีแตกต่างกันตามขนาด โครงสร้างและบริบทขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงได้อย่างแน่ชัด ตามลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจที่ประชากรมีขนาดไม่แน่นอน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการเก็บข้อมูลดำเนินการในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีจำนวนจำกัดเพียง 181 แห่ง ผู้วิจัยจึงปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการแก้ไขประชากรจำกัด (Finite Population Correction: FPC) ตามแนวคิดของ Israel (1992) ส่งผลให้ได้ขนาด

กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาจำนวน 124 คน ซึ่งถือว่าเพียงพอและเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือผู้ที่รับผิดชอบงานบัญชีของหน่วยงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชีโดยตรง ผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี และเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีจนครบจำนวน 124 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี รวมจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน รวมจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมจำนวน 25 ข้อ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ และภายหลังการทดลองใช้ (Try-out) ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีมีค่าเท่ากับ 0.89 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.72 และด้านประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีค่าเท่ากับ 0.87 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms โดยกระจายแบบสอบถามไปยังผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจาก Google Forms จำนวน 100 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 24 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 124 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมด ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และ 4) การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.32 และเพศชาย ร้อยละ 9.68 เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 33.87 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 30.65 ช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 29.84 และช่วงอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 5.65 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.74 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 17.74 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 14.52 เมื่อพิจารณาระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 63.71 รองลงมาคือ 4-5 ปี ร้อยละ 29.03 และ 1-3 ปี ร้อยละ 7.26 สำหรับตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ร้อยละ 56.45 รองลงมาคือเจ้าพนักงานบัญชี ร้อยละ 22.58 ผู้อำนวยการกองคลัง ร้อยละ 12.90 และผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชี ร้อยละ 8.06

2. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

การวิเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดให้สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	B	Std	Beta	t	Sig	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.634	.117		5.416	.000	
ด้านความรู้ความสามารถ (X ₁)	.098	.048	.103	2.030	.045*	4.210
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X ₂)	.445	.045	.573	9.959	.000*	5.369
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X ₃)	.132	.044	.149	3.014	.003*	3.981
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X ₄)	.028	.043	.032	.644	.521	4.023
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X ₅)	.162	.046	.173	3.503	.001*	3.958
R = .961 R ² = .924 Sig = .000						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 3.958–5.369 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ร้อยละ 92.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (Beta = .573, Sig. = .000) ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (Beta = .173, Sig. = .001) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Beta = .149, Sig. = .003) และด้านความรู้ความสามารถ (Beta = .103, Sig. = .045) ส่วนด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = .032, Sig. = .521)

ผลการวิจัยสะท้อนว่า สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางในการจัดทำ ตรวจสอบ และรายงานข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std	Beta	t	Sig	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.648	.097		6.684	.000	
ด้านความสำเร็จในงาน (X_1)	.299	.044	.349	6.762	.000*	5.142
ด้านการยอมรับนับถือ (X_2)	.132	.038	.139	3.443	.001*	3.171
ด้านความรับผิดชอบ (X_3)	.182	.047	.235	3.893	.000*	7.035
ด้านลักษณะของงาน (X_4)	.232	.052	.294	4.481	.000*	8.304
ความก้าวหน้าในงาน (X_5)	.011	.016	.019	.687	.494	1.500
R = .969 R ² = .939 Sig = .000						

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 1.500–8.304 ซึ่งมิต้านน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ร้อยละ 93.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน (Beta = .349, Sig. = .000) ด้านลักษณะของงาน (Beta = .294, Sig. = .000) ด้านความรับผิดชอบ (Beta = .235, Sig. = .000) และด้านการยอมรับนับถือ (Beta = .139, Sig. = .001) ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta = .019, Sig. = .494)

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะงานของตนประสบผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่องาน ได้รับการยอมรับ และมีลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ย่อมมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่ความก้าวหน้าในงานไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ อาจสะท้อนว่าประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่เกิดจากงานโดยตรงมากกว่าความคาดหวังด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	.948**	.000	ระดับสูง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.968**	.000	ระดับสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .948 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .968 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีสูงกว่าสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีเล็กน้อย สะท้อนว่า การยกระดับประสิทธิภาพงานบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญทั้งการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควบคู่กัน

อภิปรายผล

1. สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี โดยมีค่าน้ำหนักอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐานสูงที่สุดเมื่อเทียบกับสมรรถนะด้านอื่น สะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติงานบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางในการจัดทำบัญชี ตรวจสอบเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลทางการเงิน และจัดทำรายงานทางการเงินให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของงานบัญชีภาครัฐในระดับท้องถิ่น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ สุทธินันท์ ทองเที่ยง และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2567) ที่ศึกษาคุณลักษณะและทักษะนักบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทยพบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและทักษะด้านเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ความทันต่อเวลา มาตรฐาน และความถูกต้องครบถ้วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ปุญยานุช อินตะสาร และพรณทิพย์ อย่างกลั่น (2567) ที่ศึกษานักบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ

ประเทศไทย พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะทางสังคม และประสบการณ์ด้านบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลายมิติ เช่น ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง และคุณภาพของงาน

2. ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ ความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่างานบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นงานที่ต้องประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ การใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ และการมีทัศนคติที่เหมาะสมต่อความรับผิดชอบในฐานะผู้ดูแลข้อมูลทางการเงินของรัฐ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Kwarteng และ Servoh (2022) ที่ระบุว่า สมรรถนะด้านบัญชีมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการทำงานจริงได้ดียิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ สะท้อนว่าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่รับรู้ว่างานของตนประสบความสำเร็จ เห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ ได้รับการยอมรับ และมีลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีแนวโน้มที่จะทุ่มเท ใส่ใจรายละเอียด และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ ศิริบุญฤทธิ์ สิทธิจักร, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล, และสามารถ อัยกร (2567) ที่ศึกษาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับ Judge, Bono, Erez, และ Locke (2005) อธิบายว่า การรับรู้เชิงบวกต่อตนเองและการบรรลุเป้าหมายมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพงานบัญชีที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง และความรับผิดชอบสูง

4. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีสมรรถนะทางวิชาชีพสูงขึ้น และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีก็มีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ประสิทธิภาพงานบัญชีเกิดจากการผสมผสานระหว่างความสามารถในการทำงาน ควบคู่กับพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Hartoko และ Fitri (2024) ระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังชี้ให้เห็นว่าการเสริมแรงจูงใจสามารถช่วยผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ขณะเดียวกัน Kwarteng และ Servoh (2022) สนับสนุนด้านสมรรถนะ ระบุว่า สมรรถนะของบุคลากรด้านบัญชีเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีบทบาทเป็นกลไกที่ช่วยให้สมรรถนะส่งผลต่อการทำงานได้ชัดเจนขึ้น

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีสูงกว่าสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีเล็กน้อย สะท้อนว่า แม้สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีจะเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการทำงานบัญชีอย่างมีคุณภาพ แต่แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรนำสมรรถนะที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ ศิริบุญฤทธิ์ สิทธิจักร, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล, และสามารถ อัยกร (2567) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับ Hartoko และ Fitri (2024) ที่ระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแรงจูงใจที่มากขึ้นมีแนวโน้มทำให้พนักงานเกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

6. ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า การพัฒนาบุคลากรบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรออกแบบระบบสนับสนุนแรงจูงใจ เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม การยอมรับผลงาน การสร้างความรู้สึกรักในงาน และการสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพราะแรงจูงใจเป็นกลไกที่ช่วยเปลี่ยนสมรรถนะให้กลายเป็นผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Ryan และ Deci (2000) ที่มุ่งเน้นบริบทการทำงานที่ส่งเสริมความรู้สึกมีความสามารถ ความเป็นอิสระ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสอดคล้องกับ Judge et al. (2005) ที่ชี้ว่าการบรรลุเป้าหมายและการรับรู้เชิงบวกต่อตนเองมีความเชื่อมโยงกับความพึงพอใจและผลลัพธ์ในการทำงาน

สรุป

การวิจัยเรื่องสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานบัญชีที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทักษะเฉพาะทาง ความรู้ ความสามารถในการประสานงาน และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ สะท้อนว่าผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ถึงความสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับ และมีลักษณะงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ย่อมมีแนวโน้มปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้งสองปัจจัย ทั้งนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีสูงกว่าสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีเล็กน้อย จึงสรุปได้ว่า การยกระดับประสิทธิภาพงานบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการควบคู่กันทั้งการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชี การตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การปิดบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงิน และการใช้ระบบสารสนเทศทางบัญชี เช่น ระบบ e-LAAS เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ความครบถ้วน และคุณภาพของงานบัญชี

2. ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบการเงินการคลัง ระเบียบพัสดุ และมาตรฐานบัญชีภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจดำเนินการผ่านการอบรม การจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ หรือการสร้างระบบให้คำปรึกษภายใน เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่างานบัญชีจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานกับหลายฝ่าย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดขั้นตอนการส่งเอกสารทางการเงิน ระยะเวลาการดำเนินงาน และช่องทางการประสานงานระหว่างกองคลังกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อลดความล่าช้า ความคลาดเคลื่อน และปัญหาการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะคติในวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานบัญชี เช่น การยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่สามารถจัดทำรายงานได้ถูกต้องและตรงเวลา การเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และการส่งเสริมความภาคภูมิใจในบทบาทของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในฐานะกลไกสำคัญของการบริหารการเงินการคลังท้องถิ่น

5. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดเป้าหมายงานบัญชีให้ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความสำเร็จของงาน และมีระบบยกย่องหรือให้การยอมรับต่อผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. จากผลการวิจัยสะท้อนว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีในระดับสูง และสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรกำหนดมาตรฐานสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีให้ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะทางวิชาชีพ การประสานงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านบัญชีในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอื่นหรือภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับกว้างมากขึ้น
2. การวิจัยในอนาคตควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบริบทการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีทั้งทางตรงและทางอ้อม
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม โดยผสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ผู้บริหาร กองคลัง และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ เจาะลึก และกลไกที่ทำให้สมรรถนะและแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นภัสวรรณ โพธิ์สิทธิ์, ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์, & ปิยวรา พานิชวิฑิตกุล. (2568). การบริหารงานการเงินการคลังที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, 3(2), 127–140.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญเพ็ง สิทธิวงษา, & ไกรสร เดชสิมมา. (2568). การบริหารจัดการเศรษฐกิจฐานรากสู่ศูนย์กลางลุ่มแม่น้ำโขงในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *Journal of Spatial Development and Policy*, 2(4), 23–32.
- บุญยานุช อินตะสาร, & พรณทิพย์ อย่างกลิ่น. (2567). ทักษะและจรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 1024–1039.
- พระครูสุภัททีกิจจานุการ, ปรัชญา บุตรสะอาด, & วรพจน์ ก้องเสนาะ. (2568). การบริหารจัดการบัญชีทางการเงินของวัดโดยหลักธรรมาภิบาล. *วารสารศรีสุวรรณภูมิปริทรรศน์*, 2(1), 44–54.
- พัชรिता นวลละออง. (2567). สมรรถนะวิชาชีพนักบัญชีไทยตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพนักบัญชีระหว่างประเทศ. *วารสารวิจัยชุมชนและการพัฒนาสังคม*, 17(3), 1–14.
- วีรชาพิภัทร ผาสุก. (2567). การปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเทศไทย. *วารสาร มจร เลย์ ปริทัศน์*, 4(1), 94–103.

- ศิริณัฐ สิทธิจักร, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล, & สามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495–510.
- ศิริพร ห้วยแก้ว, ธฤตาภา ปานบ้านเกร็ด, & บุตรศรีนทร์ แสงสว่าง. (2568). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการคลังด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารกลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร*, 3(8), 62–80.
- สัพพัญญู ประสพพงศ์สกุล, & พรทิวา แสงเขียว. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรสังกัดกรมทางหลวง. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(2), 404–421.
- สุทธินันท์ ทองเที่ยง, & กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2567). คุณลักษณะและทักษะนักบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 1010–1023.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Hartoko, S., & Fitri, N. (2024). The influence of accounting information systems, work motivation, and internal control on employee performance: Study at Taspen Ltd, Samarinda Branch Office. In *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2023 (iCAST-SS 2023)* (pp. 518–525). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-202-6_75
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Humphrey, C., Mardini, P., & O'Dwyer, B. (2025). Reshaping an issue-based field: Assessing the impact of the International Federation of Accountants (IFAC) on the global development aid agenda. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 38(1), 381–417. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2023-6520>
- Israel, G. D. (1992). *Determining sample size* (Fact Sheet PEOD-6). University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1976). *Management: A systems and contingency analysis of managerial functions* (6th ed.). McGraw-Hill.

- Kwarteng, J. T., & Servoh, M. (2022). Connection between accounting graduates' competences and job performance: Mediating role of continuing professional development. *Cogent Business & Management*, 9 (1) , Article 2 0 8 4 9 7 6 .
<https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2084976>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 2 5 (1) , 5 4 -6 7 .
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

