

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

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

ลัทธรรดา ตาติวงศ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2567

**หัวข้อการค้นคว้าอิสระ** : สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

**ผู้วิจัย** : ลภัสสรดา ตาติวงศ์

**สาขาวิชา** : การบริหารธุรกิจ

**กลุ่มวิชา** : การเงินและการบัญชี

**อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ**

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิทย์ ชัยอมรไพศาล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 374 คน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี หรือเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงินด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีและด้านจริยธรรมในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพ

ก

การปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นตัวแทรก  
ในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานโดยรวม

คำสำคัญ : สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



**The Title** : Modern Accounting Competencies, Work Motivation and Work Efficiency of Financial and Accounting Practitioners in Local Administrative Organizations in Chiang Mai Province

**The Author** : Laphatrada Tatiwong

**Program** : Business Administration

**Study Field** : Finance and Accounting

**Independent Study Advisors**

: Assistant Professor Dr.Korravee Chai-amonphaisal Advisor

### ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study relationship and impact between modern accounting competencies versus overall work efficiency, 2) to study relationship and impact between work motivation versus overall work efficiency and 3) to study organization to commitment as a mediator in relationship and impact between modern accounting competencies versus overall work efficiency. This research was quantitative research using questionnaire in data collect from 374 samples were financial and accounting practitioners in local administrative organizations in Chiang Mai province. Data were then used to analyze descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistic included the multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The research results found that most of the sample group were female, aged 31 - 40 years, bachelor's degree level and take positions finance and accounting academican or finance and accounting academican officer or finance and accounting staff with more than 15 years of working experience. The results from research in hypothesis of modern accounting competencies factors: planning and financial control, financial statement preparation and reporting, accounting skills and knowledge and accounting ethics had the relationship and impact versus overall work efficiency with statistically significant. For work motivation factors: achievement, work itself

and responsibility had the relationship and impact versus overall work efficiency with statistically significant. In part of organization to commitment, it is not being a mediator in relationship and impact between modern accounting competencies versus overall work efficiency.

**Keywords** : Modern Accounting Competencies, Work Motivation, Work Efficiency, Local Administrative Organizations



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิทย์ ชัยอมรไพศาล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุติมันต์ ตะสอง เป็นกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี ลีมอัสโน ที่ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของคณะวิทยาการจัดการ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่าง ๆ ได้นำมาปรับใช้ประกอบการศึกษาในครั้งนี้ และความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทำให้การจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่องนี้เป็นไปอย่างราบรื่น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อินตะจัน รองศาสตราจารย์ ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่องนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงความช่วยเหลือจากครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงผู้ที่สนใจผู้ประกอบการอาชีพเกี่ยวกับการเงินและบัญชีในหน่วยงานราชการต่าง ๆ อนึ่ง หากงานวิจัยในครั้งนี้มีข้อบกพร่องประการใดก็ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ลภัสสรดา ตาดิวงค์

สารบัญ

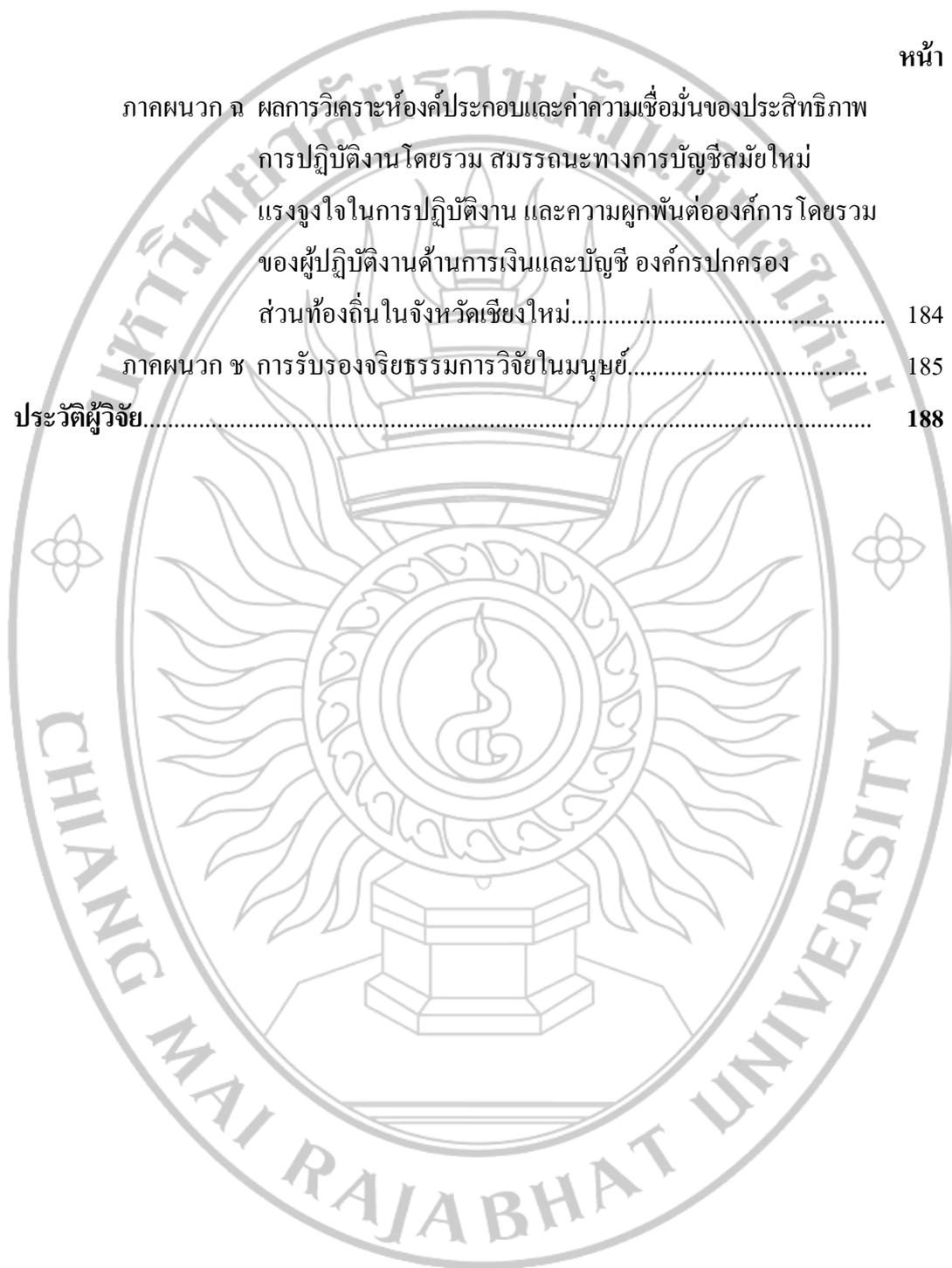
	หน้า
บทคัดย่อ.....	ข
ABSTRACT.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฉ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามเพื่อการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
<b>2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>8</b>
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	8
ทฤษฎีฐานทรัพยากร.....	29
สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่.....	33
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	35
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	44
ความผูกพันต่อองค์กร.....	54
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>66</b>
รูปแบบการวิจัย.....	66

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	73
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>76</b>
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน.....	106
<b>5 สรุปอภิปรายผล ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>119</b>
สรุปผลการวิจัย.....	119
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะ.....	128
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>134</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>142</b>
ภาคผนวก ก ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุด แบบสอบถาม.....	143
ภาคผนวก ข แบบสรุปการประเมินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ.....	147
ภาคผนวก ค ผลการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power).....	161
ภาคผนวก ง ผลทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient: $\alpha$ ).....	171
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม.....	173

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่.....	184
ภาคผนวก ช การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	185
ประวัติผู้วิจัย.....	188



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำแนกประเภทและจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.).....	22
3.1	แสดงจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกลุ่มตัวอย่างใน อปท. จังหวัดเชียงใหม่.....	67
3.2	คำอธิบายอักษรย่อแต่ละตัวแปรที่นำมาใช้ในการเขียนสมการพยากรณ์.....	75
4.1	ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	78
4.2	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะทางการบัญชี สมัยใหม่ในภาพรวม.....	80
4.3	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการวางแผนและ ควบคุมการเงิน.....	82
4.4	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการตรวจสอบภายใน	83
4.5	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการจัดทำและนำเสนอ ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ.....	85
4.6	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความรู้และทักษะ ด้านบัญชี.....	86
4.7	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	87
4.8	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมัยใหม่ในภาพรวม.....	89
4.9	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความสำเร็จ ในงานที่ทำ.....	91
4.10	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ.....	92
4.11	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ.....	93
4.12	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความรับผิดชอบ.....	94
4.13	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความก้าวหน้า.....	95

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม.....	96
4.15	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านคุณภาพงาน.....	97
4.16	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านปริมาณงาน.....	98
4.17	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านงานสำเร็จทันเวลา..	99
4.18	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านผลงานได้มาตรฐาน	100
4.19	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม.....	102
4.20	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	103
4.21	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	104
4.22	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความต้องการ อย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร.....	105
4.23	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะ ทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่.....	107
4.24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของสมรรถนะทางการบัญชี สมัยใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	111
4.25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	114
4.26	ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของความผูกพัน ต่อองค์กร เป็นแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะ ทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	117

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
2.1 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	17
2.2 โครงสร้างการบริหารของเทศบาล.....	18
2.3 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	19
2.4 โครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานคร.....	20
2.5 โครงสร้างการบริหารของเมืองพัทยา.....	21
2.6 ตัวแบบความมุ่งมั่นของพนักงาน (Employee Commitment Matrixes).....	57
2.7 ส่วนประกอบความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components).....	59
4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	113
4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.....	116

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ส่งผลให้ประเทศไทยมีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจนและมีรูปธรรมมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามบริบทของพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการสาธารณะในหลายๆ ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยตรง จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งได้รับรางวัลจากการประกวดองค์กรที่มีการบริหารจัดการดีเด่นที่จะบ่งบอกได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับคุณภาพขององค์กรนำไปสู่การตอบสนองต่อความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านความจำเป็นต่อการดำรงชีพของประชาชน ทำให้เกิดโครงการและกิจกรรมที่สะท้อนถึงการมีนวัตกรรมคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จากเดิมที่ได้มีการบริหารจัดการรัฐแบบรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) มาสู่การบริหารประเทศในแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้นและเป็นการบริหารจัดการภายในอาณาเขตแต่ละพื้นที่ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายการปกครอง ร่างงบประมาณรายจ่าย และการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นภายใต้การกำกับดูแลของราชการส่วนกลางเท่านั้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563)

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ เป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาชีพทางการบัญชีสมัยใหม่ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการเงินและบัญชีจะต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ตลอดจนได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีคุณลักษณะสำคัญที่ต้องการ 5 ประการ ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุมทางการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้ทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพของนักบัญชีผู้ทำบัญชี จึงควรฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีองค์ประกอบของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการณ์ในปัจจุบันและนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณัฐธรรม ศรีสุข, 2560) ในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ข้อมูลทางการเงินและบัญชีของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจ ได้อย่างแม่นยำ ข้อมูลทางการเงินและบัญชีที่ดีจึงต้องมาจากการเก็บรวบรวมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพจึงจะเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันทั่วถึงและน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญ รวมไปถึงจะต้องเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้วยการใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ เพื่อจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ถ้าหากข้อมูลทางการเงินและบัญชีผิดพลาด หรือไม่ทันทั่วถึงต่อการตัดสินใจ ก็จะส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อองค์กร (วารุณี ฤทธิขจร, 2564)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงบวก มีความมุ่งมั่นพัฒนา ความสำเร็จ และความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในขณะที่เดียวกันถ้าพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความไม่พึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงลบ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาวได้ (พิมพ์ ฉัตรเงิน, 2562) ไม่เพียงเท่านั้น การที่จะปลูกฝัง หรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์กรมีความซื่อสัตย์ ตลอดจน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมมือและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างยาวนาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ อย่าง อาทิ การดูแลรักษาความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้บุคลากรขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีความเพียรพยายามในการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญ

ในการจัดทำรายงานทางการเงินและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีให้กับผู้บริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน และอนุมัติร่างงบประมาณรายจ่ายและแผนการใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณ โดยผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชน จึงยังไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับของทางราชการที่เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณมากนัก จึงเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ต้องนำเสนอการเงิน และข้อเสนอแนะ ในการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ไม่ขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ข้อสั่งการและ ข้อบังคับของทางราชการ รวมไปถึงต้องสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารในการใช้จ่ายเงิน งบประมาณให้โปร่งใสถูกต้องน่าเชื่อถือป้องกันการถูกทักท้วงหรือตรวจเช็คจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อบกพร่องทางด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้การใช้จ่าย งบประมาณของรัฐผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะทางการบัญชี สมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถ เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### คำถามเพื่อการวิจัย

1. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ประกอบด้วย การวางแผนและควบคุมการเงิน การตรวจสอบภายใน การจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ความรู้ และทักษะด้านบัญชี และจริยธรรมในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างไร
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์และ ผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างไร
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่าง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. นำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานและยกระดับการพัฒนาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ทุกแห่ง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เสนอต่อผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในการพิจารณาเปลี่ยนแปลงการบริหารงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ
3. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพด้านอื่น ๆ และเป็นแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1: สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3: ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 211 แห่ง จากฐานข้อมูลของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (2566) แล้วจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 211 แห่ง แห่งละ 2 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 422 คน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### 1. ตัวแปรอิสระ คือ

##### 1.1 สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ได้แก่

- 1.1.1 ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน
- 1.1.2 ด้านการตรวจสอบภายใน
- 1.1.3 ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
- 1.1.4 ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี
- 1.1.5 ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ

##### 1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1.2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ
- 1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.5 ความก้าวหน้า

#### 2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1 ด้านคุณภาพงาน
- 2.2 ด้านปริมาณงาน
- 2.3 ด้านงานสำเร็จทันเวลา
- 2.4 ด้านผลงานได้มาตรฐาน

#### 3. ตัวแปรแทรก คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 3.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์

#### ขององค์กร

- 3.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

**ขอบเขตด้านเวลา**

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย จำนวน 12 เดือน

**ขอบเขตด้านสถานที่**

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Administration Organization) หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองแบบพิเศษที่เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นหน่วยงานราชการที่เกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐตามหลักการปกครองตนเองที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นตน

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (Modern Accounting Competencies) หมายถึง ความสามารถและทักษะที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานบัญชี ความรู้ความเข้าใจข้อมูลทางการเงินและการใช้ทักษะการวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องการสมรรถนะที่เพิ่มตั้งแต่ด้านการวางแผนและควบคุมทางการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้ทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพของนักบัญชี รวมทั้งประยุกต์การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่กำลังเข้ามาในวงการทางการบัญชีได้เป็นอย่างดี

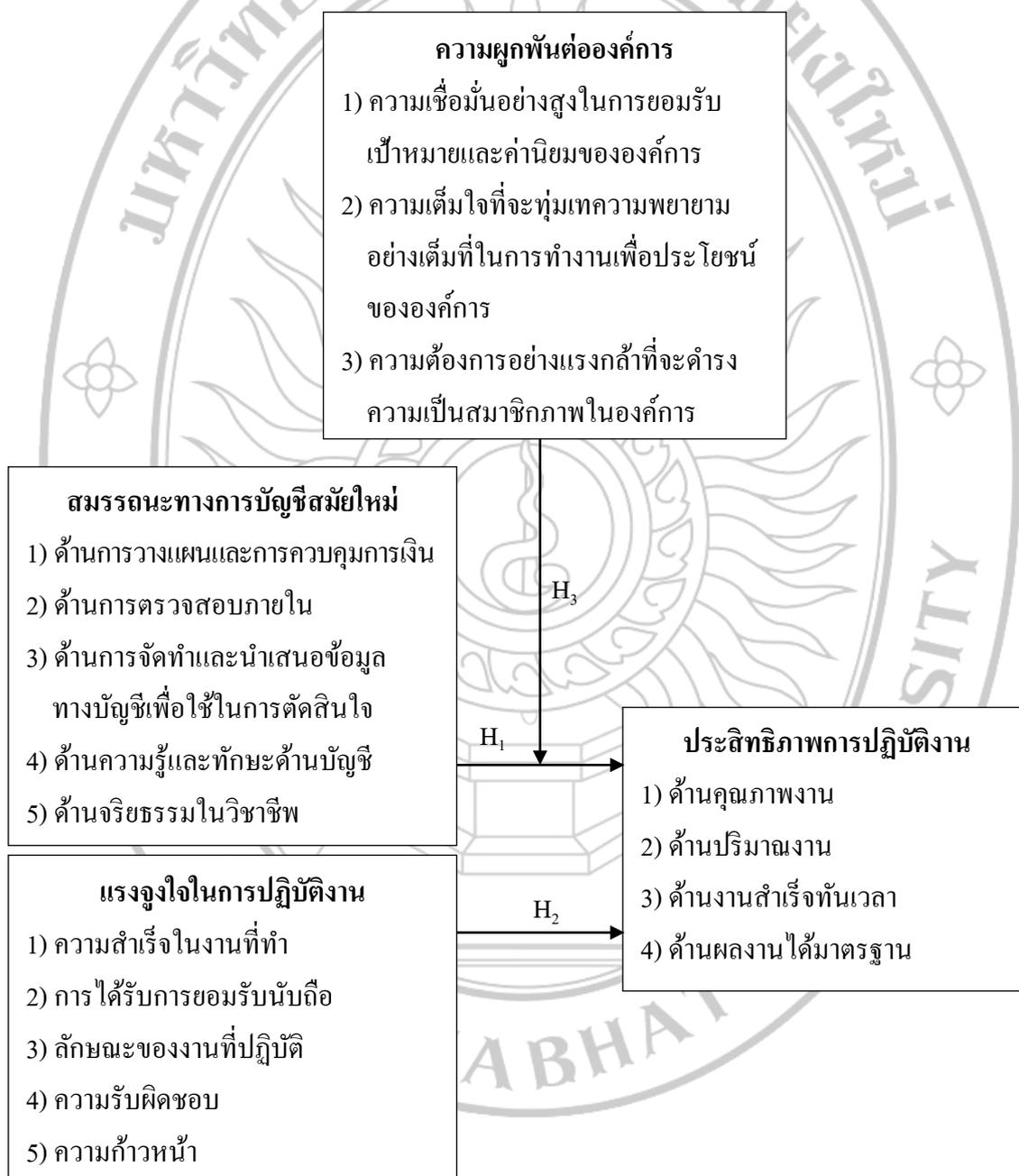
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation for Work) หมายถึง ปัจจัยหรือทัศนคติสภาพที่กระตุ้นหรือส่งเสริมให้คนทำงานมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ที่ทำให้บุคคลมีเป้าหมายและแผนการทำงานที่ชัดเจนจนส่งผลให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและทำผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานหรือปฏิบัติงานในลักษณะที่สามารถผลิตผลลัพธ์ที่ดีและมีคุณภาพ ทั้งด้านปริมาณงานที่ครบถ้วนงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดและผลงานตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีการเชื่อมโยงกับการใช้ทรัพยากร มีทักษะในการปฏิบัติงาน ใช้ระยะเวลา อุปกรณ์และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ลักษณะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เป็นการแสดงออกมาที่มากกว่าความจงรักภักดี เป็นความสัมพันธ์ที่แน่นอนหา

มีความสัมพันธ์ในด้านที่ดีต่อองค์การด้วยความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บททบทวนวรรณกรรมนี้เป็นการศึกษาถึง แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูล บทความทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา งานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางและกรอบแนวคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ทฤษฎีฐานทรัพยากร
3. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
6. ความผูกพันต่อองค์กร

จากการนำเสนอหัวข้อต่าง ๆ ข้างต้น สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

#### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ประวัติและความเป็นมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็น และสำคัญในทางการเมืองการปกครอง โดยเฉพาะในเขตชุมชนที่มีการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยสอดคล้องกับแนวคิดที่จะพัฒนาชนบทแบบพึ่งตัวเอง หากกล่าวถึงในทางทฤษฎี และรูปแบบของแนวความคิดทางการเมืองการปกครองก็จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของรัฐที่ใช้เป็นรูปแบบ กลไกในการบริหารการปกครองบ้านเมืองของรัฐนั้น ย่อมมีขอบเขตของภารกิจหน้าที่อย่างมากมาย ในการบริหารประเทศเพื่อทำให้ราษฎรได้รับความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) พร้อมทั้งเป็นการส่งเสริมความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security)

แต่ในการเลือกที่จะจัดการ หรือให้การบริการสาธารณะให้เป็นไปอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกชุมชนของประเทศ จำเป็นต้องมีความพร้อมในการใช้งบประมาณและระยะเวลา ดังนั้น ปัญหาอุปสรรคที่พบก็คือความล่าช้าในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังไม่สามารถจัดระบบบริการให้สนองตอบแก่ความต้องการของผู้คนในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการมีข้อจำกัดในด้านการงบประมาณ (Budget) และพนักงานส่วนตำบลเจ้าหน้าที่ที่จะเข้าไปทำงานอย่างทั่วถึงในทุกชุมชนแต่ละท้องถิ่น การกระจายอำนาจและลดภาระของรัฐบาล จึงสามารถทำได้โดยการให้ประชาชนได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการปกครองท้องถิ่นและชุมชนของตนเอง ตลอดจนเพื่อให้การทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เกิดความสะดวกรวดเร็ว และตรงกับปัญหาและวัตถุประสงค์ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้การปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามา มีบทบาทและมีความสำคัญในการปกครองของประเทศของเรามากยิ่งขึ้น

วิวัฒนาการของความเป็นมาในการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย มีลำดับในแต่ละช่วงสมัยการปกครองมีดังต่อไปนี้

1. สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับเป็นรัชสมัยที่มีการปฏิรูปการเมืองการบริหารประเทศแก่ประชาชนเป็นอย่างมาก แม้แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนี้ เพื่อให้ไปสู่ระบบที่มีความเจริญสอดคล้องกับการให้สิทธิทางการเมือง การปกครองก็นับได้ว่าเกิดขึ้น โดยองค์พระมหากษัตริย์ทรงริเริ่มโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระราชดำริว่า การที่มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำการปกครองตำบลและหมู่บ้านของไทย นั้นทางราชการได้แต่งตั้งบุคคลทำการปกครองมาช้านานแล้ว หากให้ประชาชนได้มีโอกาสเลือกสรร หรือให้สิทธิในการสรรหาตัวผู้ปกครองของตนเอง พระองค์ท่านจึงได้มีพระราชดำริให้หลวงเทศาภิกรกิจไปทดลองระบบการเลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านขึ้นที่บางปะอิน จังหวัดอยุธยา จึงนับได้ว่าระบบการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ประชาชนได้เริ่มขึ้นเป็นก้าวแรกตั้งแต่บัดนั้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2440 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระราชประสงค์และดำริให้มีการจัดตั้งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้เพื่อจัดการปกครองด้วยตนเอง โดยควรจัดทำภารกิจในการดำเนินงานเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพชุมชน การรักษาความสะอาดชุมชนของตน และการใดควรจัดทำเพื่อเป็นการบูรณะหรือก่อสร้างเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในชุมชน เช่น การก่อสร้างถนนหนทาง การติดตั้งประทีปโคมไฟ ให้แสงส่องสว่าง ควรจัดให้เป็นหน้าที่ของประชาชนในชุมชนนั้น โดยพระราชประสงค์ของพระองค์นั้นจึงทำให้มีการดำเนินงานในการทดลองจัดตั้งระบบสุขาภิบาลขึ้น นั่นก็คือสุขาภิบาลกรุงเทพ

ในลำดับต่อมาปี พ.ศ. 2448 มีการขยายกิจการสุขาภิบาลออกไป โดยประชาชนชาวท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสงคราม ได้จัดสร้างถนนขึ้น โดยน้ำพักน้ำแรง ความร่วมมือของพลเมืองเอง และในการนี้ได้ทูลเชิญพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวไปทำพิธีเปิด เมื่อทำพิธีเปิดแล้ว พระองค์ท่านได้ทรงมอบถนนนี้ให้ชาวเมืองช่วยกันดูแลรักษาและหากมีกิจการที่จะต้องจับจ่ายใช้สอยเงินทองอย่างไรก็ขอให้ป็นหน้าที่ร่วมมือกับบริจาคเข้าหลักการที่ว่าผลประโยชน์ของชุมชน โดยชุมชนช่วยกันบำรุงรักษา สำหรับเจ้าหน้าที่ทำการปกครองสุขาภิบาลในขณะนั้น บุคคลซึ่งทางราชการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการไปพลางก่อน ได้แก่ ผู้ว่าราชการเมือง นายอำเภอ คณะกรรมการอำเภอ และกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้บริหารงานรับผิดชอบงานราชการ เรียกว่า กรรมการสุขาภิบาล จากนั้น กิจการสุขาภิบาลได้รับความนิยมและเป็นผลสำเร็จ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงขยายกิจการสุขาภิบาลไปยังหัวเมืองต่าง ๆ และในการนี้ ก็ได้ตราพระราชบัญญัติสุขาภิบาลเมืองและสุขาภิบาลท้องถิ่นขึ้น โดยกิจการสุขาภิบาลทำท่าจะแพร่หลายพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เสด็จสวรรคตเสียก่อน กิจการสุขาภิบาลจึงเป็นอันระงับไป

2. สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ได้เถลิงถวัลย์ราชสมบัติสืบต่อเนื่องได้ทรงมีพระราชประสงค์จะฝึกฝนประชาธิปไตยให้กับประชาชนและได้ทรงริเริ่มการจัดตั้งดุสิตธานีขึ้นเป็นพระราชประสงค์ที่ต้องการให้ประชาชนชาวไทยได้รู้จักการปกครองตนเองตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยแท้ ดังนั้น ในขั้นแรกการดำเนินงานได้สมมติเมืองทดลองขึ้นภายในพระราชวังดุสิตจัดเป็นเขตเมืองทดลองขึ้น เรียกว่า ดุสิตธานี ในเขตการปกครองนี้ สถาปเมืองเลือกคณะบุคคลขึ้นเป็นรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีและให้มีพรรคการเมือง (Political Party) ขึ้นและมีพรรคสนับสนุนรัฐบาล มีพรรคฝ่ายค้านซึ่งพรรคการเมืองขณะนั้น ได้แก่ พรรคโบว์แดง และพรรคโบว์น้ำเงิน นอกจากนั้นยังมีหนังสือพิมพ์เกิดขึ้น เพื่อเป็นกระบอกเสียงให้ประชาชนคอยตำหนิรัฐบาล หรือทำการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลรัฐบาล หนังสือดังกล่าวมีชื่อว่า เดอะเรคคอร์ดเดอร์ (The Recorder)

หากพิจารณาถึงกลไกในการปกครองของดุสิตธานีแล้ว จะเห็นได้ว่าพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทำการสร้างกลไกการปกครอง หรือสถาบันทางการเมือง (Political Institution) ต่าง ๆ ตามรูปแบบการปกครองประชาธิปไตย (Democracy) ไว้แทบทุกประการ เพื่อให้ประชาชนได้ทำความรู้จักได้ทดลองฝึกหัดให้เกิดมีความเคยชินและมีประสบการณ์ทางการเมือง นับได้ว่าเป็นความคิดริเริ่มและเป็นไปตามพระราชประสงค์ที่ติดต่อพสกนิกรชาวไทยอย่างไรก็ดี ครั้นเมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงเสด็จสวรรคต โครงการดุสิตธานีที่มีทีท่าว่าจะขยายไปยังเมืองต่าง ๆ ก็เป็นอันหยุดระงับไปอีก

3. สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์มีพระราชประสงค์ตลอดจนนโยบายของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงริเริ่มการดำเนินนโยบายตามรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 นั้น จะเห็นได้ว่าได้ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะให้ราษฎรชาวไทยได้เข้าสู่อการปกครองด้วยตนเองกันอย่างจริงจังขึ้น ทั้งนี้ พระองค์ท่านได้ทรงมีพระราชดำริกับเจ้าฟ้ากรมหลวงลพบุรีราเมศวร์ว่าจะจัดให้มีคณะกรรมการบริหารขึ้นมาหนึ่งชุดเพื่อเข้ามาดำเนินงานด้านการวางรูปแบบและพิจารณาให้มีการวางหลักเกณฑ์จัดตั้งองค์กรของเทศบาลขึ้นมาในประเทศโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหาร ดังรายชื่อต่อไปนี้

- |                                |                      |
|--------------------------------|----------------------|
| 3.1 นายอาร์ ดี เกรก            | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| 3.2 อำมาตย์เอก พระกฤษณาพรพันธ์ | เป็นกรรมการ          |
| 3.3 พระยาจินดารักษ์            | เป็นกรรมการ          |
| 3.4 นายบุญเชย ปิตรชาติ         | เป็นกรรมการ          |

คณะกรรมการบริหารเทศบาลชุดดังกล่าวได้ออกเดินทางไปเพื่อศึกษาดูงานและการบริหารในระบบสุขาภิบาลในท้องถิ่นของประเทศต่าง ๆ และในเวลาต่อมาประธานคณะกรรมการบริหารเทศบาล นายอาร์ ดี เกรก ได้ออกเดินทางไปประเทศในแถบทวีปยุโรปเพื่อไปศึกษาดูงานในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการของเทศบาล และเมื่อเดินทางกลับมาได้จัดทำบันทึกเสนอแนะไปยังรัฐบาลว่า ในการเริ่มจัดตั้งรูปแบบการปกครองเทศบาลในประเทศไทย ควรมีการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาก่อนเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติเทศบาลขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารราชการในเทศบาล โดยในที่สุด เสนาบดีมหาดไทยได้มีการทูลเกล้าถวายร่างพระราชบัญญัติเทศบาลต่อพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และพระองค์ท่าน ได้พระราชทานร่างพระราชบัญญัติให้สภาเสนาบดีประชุมพิจารณาในรายละเอียดเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2473 และสภาเสนาบดีเห็นชอบด้วย ซึ่งขณะที่กร่างเพื่อทูลเกล้าถวายทรงลงพระปรมาภิไธย ก็เป็นที่น่าเสียดายว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 เกิดขึ้น โครงการจัดตั้งเทศบาลตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวก็จำต้องระงับไป

4. การจัดตั้งหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นหลังจกการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 โดยในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาลขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทยซึ่งเป็นที่ตระหนักดีว่าโครงการจัดตั้งเทศบาลนั้น ได้เริ่มมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว แต่มีเหตุจำเป็นต้องระงับไปในเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงการปกครองเกิดขึ้น และต่อจากนั้นในปี พ.ศ. 2476 จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2476 ดังกล่าว ทำให้มีเทศบาลเกิดขึ้นนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา (สถาบันพระปกเกล้า, 2559)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 ได้มีการจัดตั้ง สภาจังหวัดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าหลวงประจำจังหวัด หรือการบริหารกิจการของจังหวัดขึ้น นับเป็นอีกก้าวหนึ่งที่รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า การประกอบการมีภาระหน้าที่อันสำคัญร่วมกับรัฐบาลในการปกครองส่วนภูมิภาค

ในปี พ.ศ. 2495 ได้มีการรื้อฟื้นระบบสุขาภิบาล ซึ่งได้ระงับไปเป็นเวลานานขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ รัฐบาลได้จัดให้มีการตั้งสุขาภิบาลขึ้นในท้องที่ต่าง ๆ ซึ่งยังไม่มีฐานะเป็นชุมชนเทศบาล แต่เป็นเขตท้องที่ที่มีรายได้เป็นชุมชนในที่ตั้งอำเภอต่าง ๆ จึงได้ให้มีฐานะเป็นเขตการปกครองสุขาภิบาลขึ้น

ในปี พ.ศ. 2498 หลังจากที่ ฯพณฯ จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรีของรัฐบาลในขณะนั้น ได้พิจารณาเห็นว่าประชาชนควรได้มีสิทธิและเสียงในการปกครองตนเองอย่างเต็มที่ ตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงได้ดำริให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น โดยรัฐบาลด้วยความเห็นชอบของสภาผู้แทนราษฎร ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เป็นผลให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดขึ้น นับแต่นั้นเป็นต้นมา

ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 ในระยะเวลาไล่เลี่ยกันก็ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 เป็นผลให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เพื่อให้การปกครองระดับตำบลที่มีความเจริญ มีรายได้ ได้มีการปกครองตนเองเกิดขึ้นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล และในปี พ.ศ. 2515 หน่วยการปกครองระดับองค์การบริหารส่วนตำบลก็จำเป็นต้องถูกยุบเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515

ในปี พ.ศ. 2518 ได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครขึ้นอีก เป็นผลให้กรุงเทพมหานครเป็นรูปแบบการปกครองพิเศษ ตามระบบการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการรวมเทศบาลกรุงเทพและธนบุรีเข้าด้วยกันและมีฐานะเป็นเทศบาลกรุงเทพธนบุรีแล้วนั้น ในที่สุดปัจจุบันกรุงเทพมหานครก็คือหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษรูปแบบหนึ่ง

และในปี พ.ศ. 2521 มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2521 ขึ้น ภายหลังจากยุบสุขาภิบาลนาเกลือแล้วจัดระเบียบบริหารราชการใหม่ โดยนำหลักการของการจัดเทศบาลแบบผู้จัดการเมือง (City Manager) มาใช้เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เรียกว่า เมืองพัทยา เนื่องจากเมืองพัทยาเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีลักษณะพิเศษ

ในปี พ.ศ. 2537 มีการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยในครั้งแรกเป็นการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนไม่ต่ำกว่าปีละ

150,000 บาทติดต่อกัน 3 ปี ขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีสมาชิกสภาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง คณะกรรมการบริหารมีกำนัน ดำรงตำแหน่งเป็นประธาน คณะกรรมการ ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 โดยให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกครั้งในปี พ.ศ. 2546 โดยกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในจังหวัดนั้น ในปี พ.ศ. 2540 มีการตราพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และต่อมา พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

ต่อจากนั้น รัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้รัฐต้องมีการถ่ายโอนภารกิจจากการบริหารจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคหลายภารกิจไปยังส่วนท้องถิ่น มากถึง 245 ภารกิจ ภารกิจแรก 4 เรื่องสำคัญ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านการดูแลสวัสดิการ และด้านการดูแลสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม เมื่อได้รับการถ่ายโอนภารกิจกันแล้ว ก็ย่อมทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการดำเนินงานในด้านที่ได้รับการถ่ายโอน ต้องมีต้นทุนหรือรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น สำหรับการจัดการภารกิจดังกล่าวเหล่านั้น และแน่นอนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีรายได้ให้เพียงพอในการจัดทำด้วย ไม่ว่าจะเป็นการขอรับการสนับสนุนรายได้ หรืองบประมาณจากส่วนกลาง หรือจากการจัดหารายได้ที่ป็นกิจการภายใต้การดำเนินงานของท้องถิ่นเอง

จากการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดเตรียมความพร้อมในการที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งนั้นคือการบริหารจัดการความสามารถทางด้านการคลัง ทั้งการจัดหารายได้ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมจากการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ต่าง ๆ รวมไปถึงรายได้ที่ได้รับ การจัดสรรภาษีและการใช้จ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เพื่อนำไปจัดสรรรายจ่ายให้สอดคล้องและตอบสนองกับความต้องการของท้องถิ่นเป็นสำคัญ จึงจะเห็นได้ว่า การบริหารการคลังของท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับภารกิจที่้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการ ดังนั้นการบริหารของท้องถิ่นตามภารกิจที่ได้รับต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมภายในท้องถิ่นเองและไม่ควรเกินความสามารถทางด้านการคลังของท้องถิ่นด้วย

### ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นหัวใจและและรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นหน่วยงานการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่งโดยมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตปกครองของท้องถิ่นนั้น ๆ มีสิทธิมีเสียงในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรของตนเองเข้าไปสู่สภาท้องถิ่นเพื่อปฏิบัติภารกิจหน้าที่เป็นผู้บริหารของท้องถิ่นนั้น หรือเลือกตั้งผู้แทนประชาชนเข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกครั้งหนึ่งหรือที่เราเรียกกันว่าเป็นการเลือกตั้งทางตรงและทางอ้อม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารที่เป็นอิสระ (Autonomy) จากรัฐบาลในระดับหนึ่ง โดยกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายที่อนุญาตให้ดำเนินการได้ในท้องถิ่น (ดวงพร แสงทอง, 2564)

1. เป็นการดำเนินงานในการปกครองที่เกิดขึ้นโดยชุมชน หรือท้องถิ่นใดของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศไทย และเป็นระดับรองลงมาจากการปกครองระดับภูมิภาค และระดับประเทศ หรือรัฐบาลกลาง จึงทำให้รัฐบาลกลางจะต้องคำนึงถึงประชาชนและความมั่นคงของรัฐ หรือของประเทศ โดยส่วนรวม

2. เมืองคัลการ หรือหน่วยการปกครองที่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลแยกไปต่างหากจากรัฐบาลกลาง เพื่อดำเนินการปกครองและดำเนินงานด้านบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ที่กำหนด โดยมีรายได้ ทรัพย์สินและฝ่ายนิติบัญญัติ หรือจัดทำเป็นรูปแบบอื่นตามสภาพและความเหมาะสมของท้องถิ่นนั้น โดยการที่จะกำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลทำให้มีอำนาจอิสระและสิทธิต่าง ๆ ที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายด้วย มีอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ เพื่อมาจัดทำงบประมาณและกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการต่าง ๆ

3. การเลือกตั้งตัวแทนเพื่อมาเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหาร ผ่านการเลือกตั้ง ซึ่งนับได้ว่าเป็นลักษณะที่สำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติโดยต้องเป็นไปตามรูปแบบประชาธิปไตยและตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามกฎหมายด้วย

4. มีอิสระในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น โดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลางมีอำนาจวินิจฉัยตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารจัดการภายในขอบเขตที่เหมาะสมเพื่อความมั่นคงของรัฐและประโยชน์ส่วนรวมตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนสามารถดำเนินกิจการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเอง โดยหน่วยงานส่วนกลางมีหน้าที่เพียงกำกับดูแลและควบคุมเท่านั้น

5. การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างทั้งทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน และความต้องการ ดังนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นย่อมแตกต่างกัน การบริหารงานและการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการและสภาพพื้นที่ของแต่ละท้องถิ่น ต้องมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ท้องถิ่นสามารถบริหารงานได้เองโดยไม่สิ้นเปลืองระยะเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียเนื่องจากการต้องนำเสนอขออนุมัติไปยังหน่วยเหนือขึ้นไปก่อนถึงจะสามารถดำเนินการได้

6. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองเพื่อการบริหารบ้านเมืองระดับประเทศในอนาคต ผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นจะมีประสบการณ์ทางการเมือง ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ การฝึกฝน เรียนรู้ทักษะการบริหารงานในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองและเป็นนักการเมืองระดับชาติในอนาคตได้

#### รูปแบบและโครงสร้างของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นองค์กรภาครัฐที่จัดตั้งตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) โดยเป็นหลักการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นของตน โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากร งบประมาณและมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การจัดทำบริการและสวัสดิการสังคม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

สำหรับประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป จัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้นโดยมีลักษณะ หรือองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ มีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่

1.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภามณฑลการบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

1.2 เทศบาล มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล (เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล)

1.3 องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล คือ มีสภามณฑลการบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วยองค์ประกอบบางประการที่แตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป โดยลักษณะเฉพาะอันเป็นแบบพิเศษของท้องถิ่นนั้น ๆ เอง อาทิ เป็นชุมชนท้องถิ่นที่มีความเจริญเติบโตทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับมาก มีจำนวนของประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากและมีความหนาแน่นของชุมชน หรือมีสถานที่แหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามตระการตา และมีชื่อเสียงส่งผลให้มีประชาชนและนักท่องเที่ยวพากันเดินทางมาเยี่ยมชมเป็นจำนวนมาก โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษของประเทศไทยจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท ได้แก่

2.1 กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานคร คือ สภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างการบริหารของเมืองพัทยา คือ สภาเมืองพัทยาและนายกเมืองพัทยา

นอกจากนี้ ยังมีสภาท้องถิ่นประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น มีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1. ออกข้อบัญญัติท้องถิ่น (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย) เช่น การใช้น้ำประปาหมู่บ้านและการกำจัดขยะมูลฝอย และอื่น ๆ อีกมากมาย

2. ตรวจสอบและควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร เช่น ตรวจสอบการรับเงินและการใช้จ่ายเงินงบประมาณของท้องถิ่นว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีหรือไม่ การตั้งกระทู้ถามหรือการอภิปรายไม่ไว้วางใจ เป็นต้น

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี

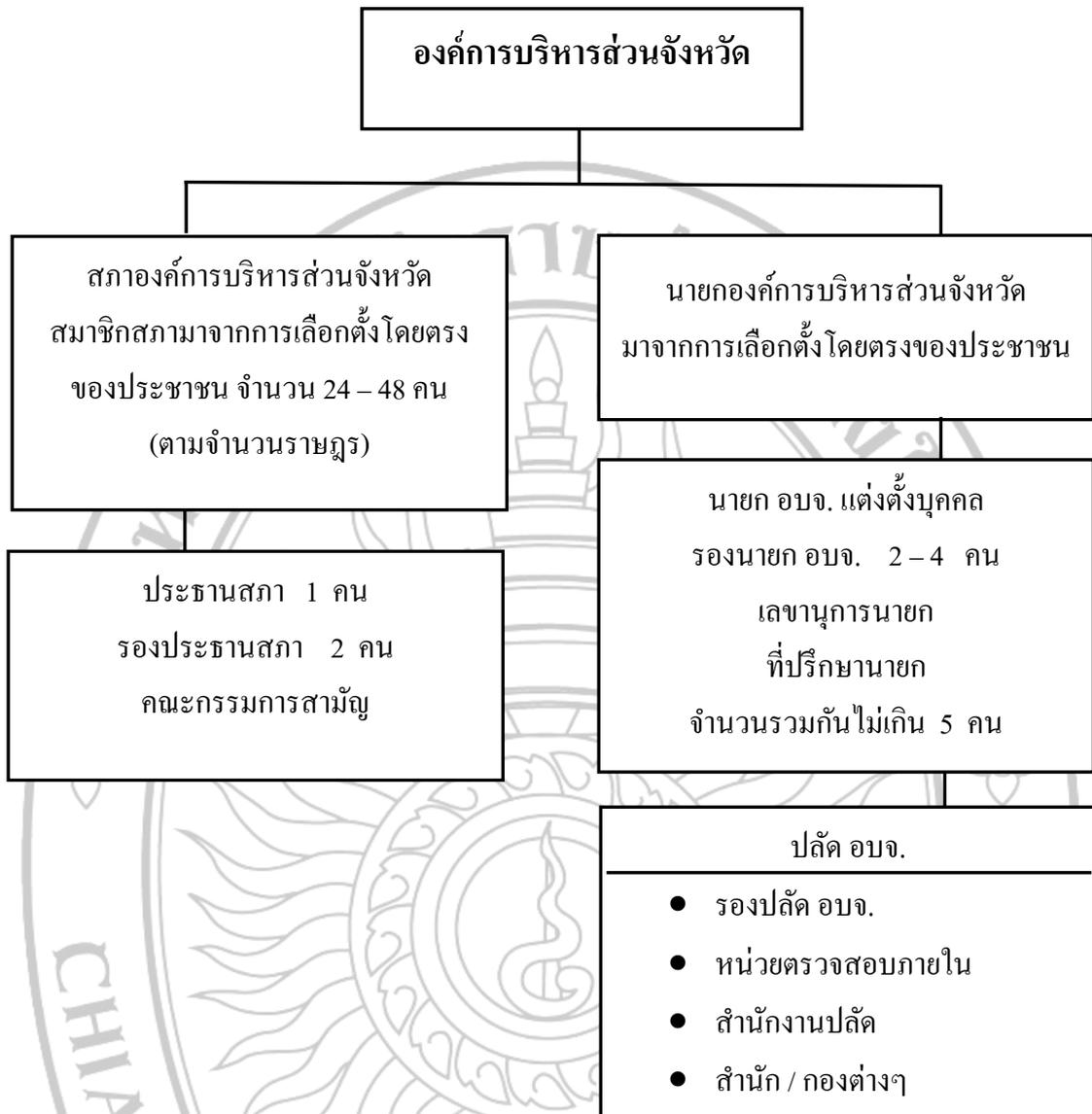
4. ให้ความเห็นชอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ขณะเดียวกัน ผู้บริหารท้องถิ่น มีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

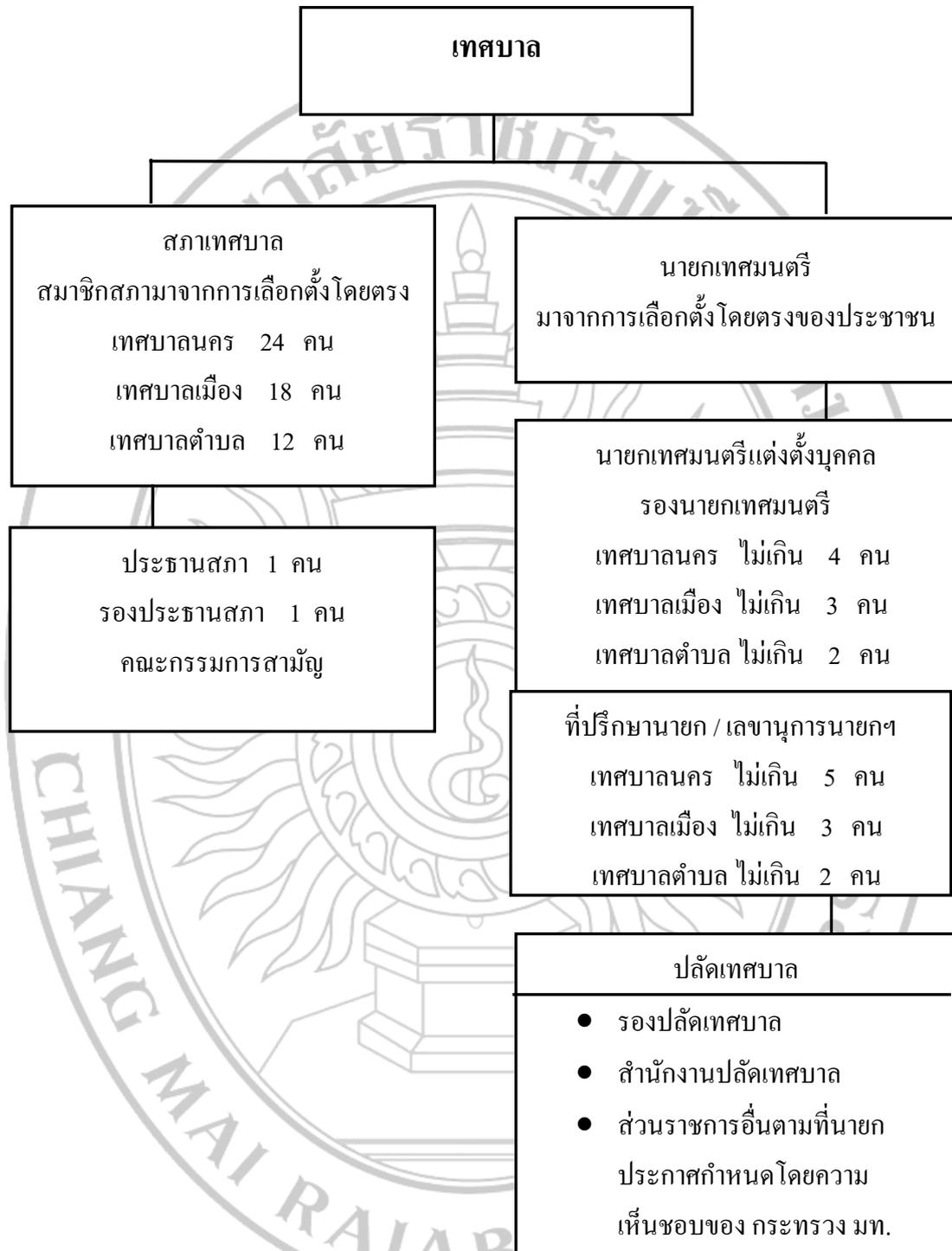
1. บริหารกิจการของท้องถิ่นให้เป็นไปตามข้อบัญญัติและแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและเสนอสภาท้องถิ่นเพื่อให้ความเห็นชอบ

3. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและการใช้จ่ายเงินงบประมาณต่อสภาท้องถิ่น



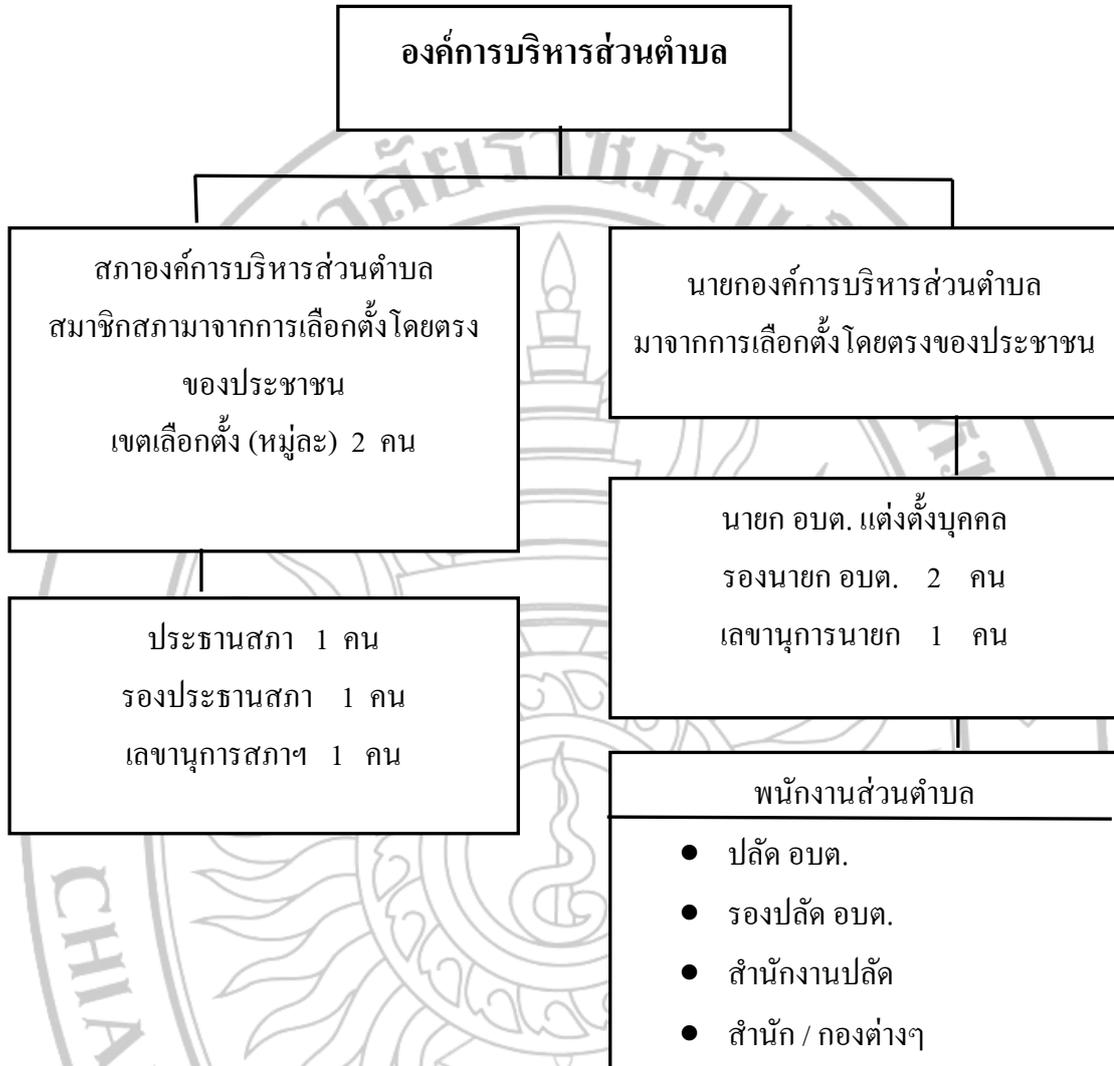
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559



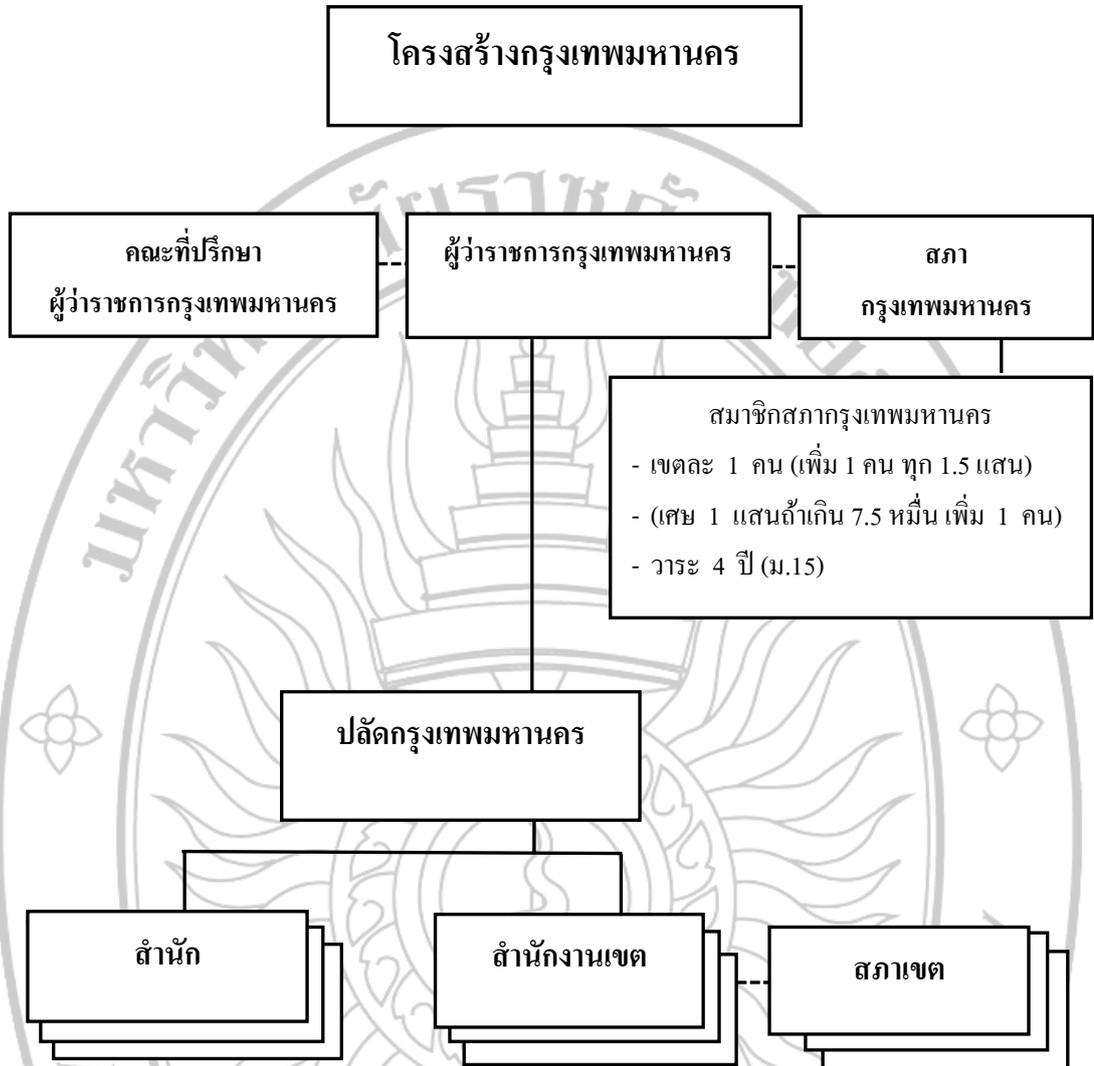
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารของเทศบาล

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559

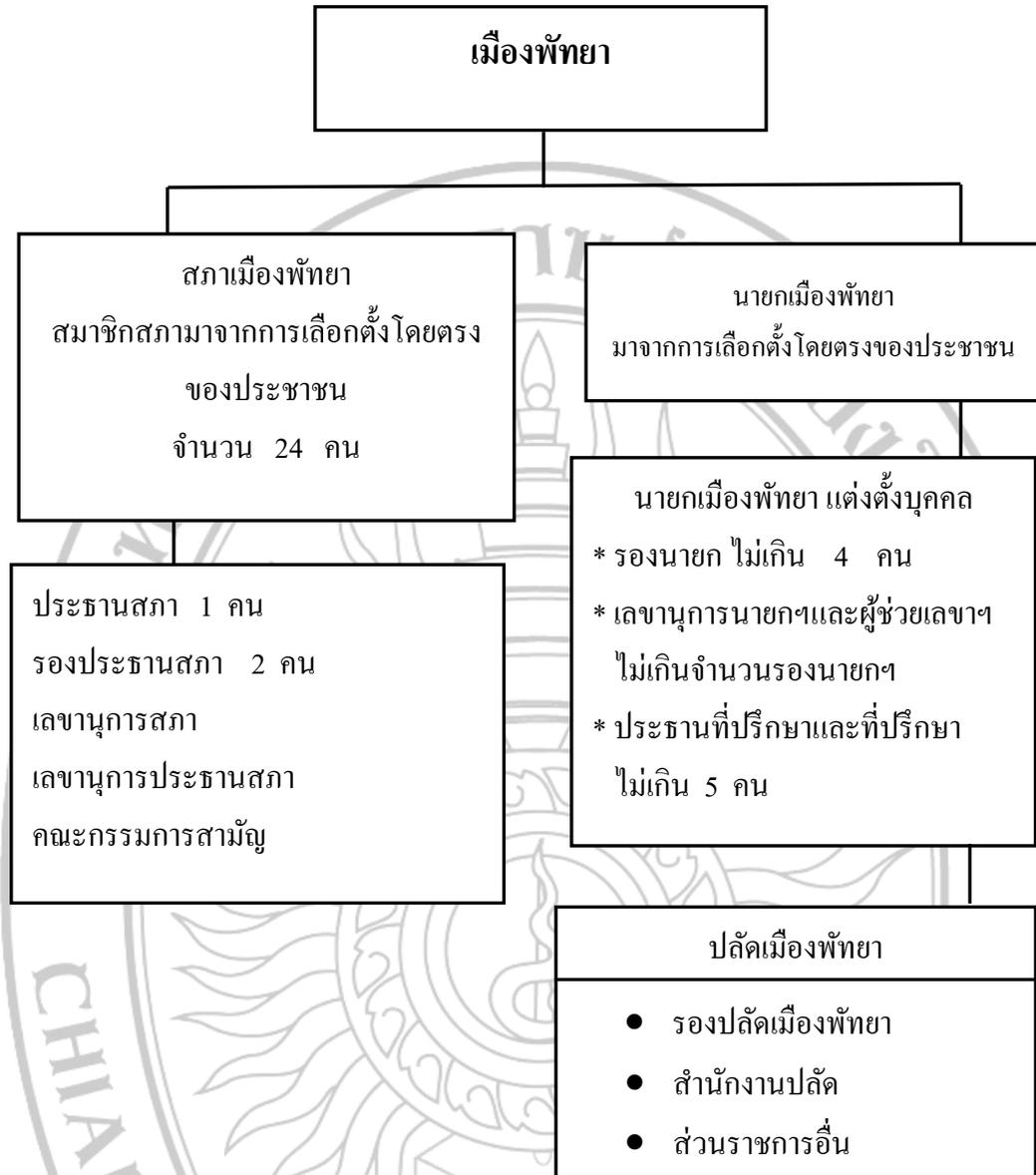
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ที่มา: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานคร  
ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างการบริหารของเมืองพัทยา  
ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559

ปัจจุบันประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 7,850 แห่ง โดยจำแนกออกเป็นประเภทและจำนวนของแต่ละประเภท ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 จำแนกประเภทและจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

ประเภท	จำนวน (แห่ง)	รวม (แห่ง)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	76	76
เทศบาล		
- เทศบาลนคร	30	
- เทศบาลเมือง	195	
- เทศบาลตำบล	2,247	2,472
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	5,300	5,300
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ		
- กรุงเทพมหานคร	1	
- เมืองพัทยา	1	2

ที่มา : กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น (กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น 2)  
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563

#### อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดระบบการบริการสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2556) ดังนี้

การจัดการระบบการบริการสาธารณะสำหรับเทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ จัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีลักษณะ หรือองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ มีอยู่ด้วยกัน 5 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งในแต่ละประเภทจะมีการกำหนดลักษณะ หรือองค์ประกอบให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน คือ จะมีกฎหมายกำหนดวิธีการในการจัดตั้ง รูปแบบการบริหารจัดการ อำนาจหน้าที่ วิธีการในการจัดทำบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การดำเนินการด้านการคลังการงบประมาณ สามารถดำเนินงานโครงการเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นของตนได้ ดังนี้

1. พิจารณาจัดทำแผนในการพัฒนาท้องถิ่นของท้องถิ่น
2. จัดให้มีการทำนุบำรุงรักษา ดูแลจัดการงานสาธารณะทั้งทางบก งานสาธารณะทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. ดำเนินการดูแล การจัดการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. จัดให้มีการจัดการด้านสาธารณสุขปโภค และดำเนินงาน โครงการก่อสร้างตลอดจนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น
5. จัดให้มีการบริการด้านสาธารณสุขการ
6. จัดให้มีโครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
7. จัดให้มีการคุ้มครอง ดูแล และทำการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
8. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
9. มีการส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา
10. ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. จัดให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามที่มีการสืบทอดมาเป็นเวลานานและอยู่กับสังคมท้องถิ่น
12. จัดให้มีการปรับปรุงแหล่งชุมชนที่มีความแออัด และจัดระเบียบเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยให้ประชาชนในท้องถิ่น
13. การดูแลบำรุงรักษาสถานที่ที่ประชาชนสามารถใช้เป็นสถานที่ใช้ในการพักผ่อนหย่อนใจ
14. ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา
15. ดำเนินการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เกิดความเสมอภาค ตลอดจนคำนึงถึงการมีสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
16. การส่งเสริมให้ราษฎรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดทำพัฒนาท้องถิ่น
17. ส่งเสริมการรักษาความสะอาดในท้องถิ่นเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. ดำเนินงานในการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ตลอดจนการบำบัดน้ำที่เน่าเสียในเขตท้องถิ่นไม่ให้เป็นที่แหล่งสะสมของเชื้อโรค
19. จัดให้มีการพัฒนางานด้านสาธารณสุข การสุขอนามัยแก่ครอบครัว และปรับปรุงการรักษาพยาบาลให้มีความทันสมัย รวดเร็ว

20. จัดให้มีการทำนุบำรุงสุสาน และสถานที่ที่ใช้ในงานฌาปนกิจของชุมชน
21. มีการดูแลการเลี้ยงสัตว์ในท้องถิ่น
22. มีการควบคุมดูแลการฆ่าสัตว์ในโรงฆ่าสัตว์ของท้องถิ่น
23. จัดให้มีการดูแลรักษาความปลอดภัยในสถานที่สำคัญ จัดทำให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และดูแลการอนามัยในโรงพยาบาล และสาธารณะสถานอื่น ๆ
24. มีการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
25. มีการวางแผนและจัดระเบียบด้านการผังเมือง
26. การพัฒนาการขนส่งสาธารณะและสนับสนุนวิศวกรรมจราจร
27. การจัดให้มีการดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคารสถานที่
29. การจัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น
31. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการฯ ประกาศกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติได้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการบริหารจัดการในระดับท้องถิ่น เช่น ตำบลอำเภอ เทศบาล หรือจังหวัด ซึ่งมีการกิจหลายประการ อาทิ การจัดการทรัพยากรท้องถิ่น การพัฒนาสังคมและการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในพื้นที่ บทบาทในการบริหารจัดการในระดับท้องถิ่น มีความหลากหลายและมีความสำคัญในการพัฒนาและบริหารท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพบทบาทเหล่านี้ มักจะอาศัยกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต่างกันขึ้นอยู่กับโครงสร้างของระบบปกครองส่วนท้องถิ่นและวัตถุประสงค์ของพื้นที่นั้น ๆ

การปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนทำให้ประชาชนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในการปกครองตนเอง หัวใจสำคัญของการปกครองในระบบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองของประชาชนนั่นเองที่มีใช้เป็นการปกครองที่เกิดจากการออกคำสั่งมาจากเบื้องบนเท่านั้นการที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครอง อาทิ ผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากการที่ได้มาจากการลงเลือกตั้งและได้รับการเลือกตั้งมาจากคะแนนเสียงของประชาชนมาเพื่อรับผิดชอบการบริหารท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางแห่งประชาธิปไตยนั่นเอง

### การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 วรรคห้า กำหนดให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการในส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำบริการสาธารณะที่ครอบคลุมถึงความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ดังนั้น การควบคุมภายในและทำการตรวจสอบการดำเนินงานด้านการเงินการคลัง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศชาติเป็นส่วนรวม ก็เป็นอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อย ได้แก่ การป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดแย้งกันด้วยผลประโยชน์อันเป็นส่วนตัว และการป้องกันการก้าวล่วงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นอีกด้วย ซึ่งความเป็นอิสระในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีได้ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560)

1. ด้านการบริหารและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นของตน ได้แก่ การที่รัฐมอบอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและความคล่องตัวในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการบริหารท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเสรีในการดำเนินงานและเพื่อจัดทำบริการสาธารณะที่ดีและเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและข้อบังคับของทางราชการ

2. ด้านการจัดทำบริการสาธารณะ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 250 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีหน้าที่กำกับดูแล และจัดให้มีกิจกรรมการให้บริการแก่ประชาชนอันเป็นสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการบริหารตามยุทธศาสตร์การพัฒนา อีกประการหนึ่ง ต้องมีส่งเสริมและให้การสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นตามที่กฎหมายได้บัญญัติ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายได้ ตลอดจนงบประมาณและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ด้านการจัดให้มีการส่งเสริมและให้การสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา ทั้งนี้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 54 ได้มีการกำหนดให้รัฐต้องมีมาตรการให้เด็กไทยทุกคน ได้รับการศึกษาพื้นฐานภาคบังคับเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายใด ๆ ต้องจัดให้เด็กเล็กได้รับ

การดูแลและส่งเสริมพัฒนาการให้มีความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสมกับวัย โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับภาคเอกชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการร่วมกัน รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีความร่วมมือในการบริหารจัดการด้านการศึกษา ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานในระดับสากล

4. ด้านการบริหารงานบุคคล ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 251 การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ต้องมีการใช้ระบบคุณธรรม โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกันทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรร่วมกัน หรือมีการสับเปลี่ยนและโอนย้าย เปลี่ยนแปลงบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ในมาตรา 252 กำหนดไว้ว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจากประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นก็ให้มาจากการเลือกตั้งของประชาชน หรือจะมาจากการให้ความเห็นชอบจากสภาท้องถิ่นก็ได้ ทั้งนี้ ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษจะให้ได้มาโดยวิธีอื่นก็ย่อมสามารถกระทำได้ แต่จำเป็นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติและกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิรับสมัครเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงผู้บริหารท้องถิ่นโดยให้เป็นไปตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้

5. ด้านการเงินการคลัง เนื่องจากภารกิจสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การจัดทำบริการสาธารณะ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีเงินรายได้มาเพื่อจ่ายและดำเนินการ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจในการจัดหาเงินมาใช้จ่ายก็จะต้องรอรับการจัดสรรเงินจากส่วนกลางซึ่งจะส่งผลทำให้ความเป็นอิสระด้านการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้น ความเป็นอิสระทางการเงินและการคลังจึง ได้แก่ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง มีอำนาจในการใช้จ่ายเงินเหล่านั้นได้อย่างอิสระพอสมควร ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 250 วรรคสี่ กำหนดให้รัฐต้องมีการดำเนินงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีรายได้เป็นของตนเอง โดยจัดระบบภาษี หรือการจัดสรรภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาวิธีการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

### การบริหารจัดการด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารจัดการด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อความยั่งยืนและสามารถให้บริการต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการด้านการเงินและการคลังนั้น มีลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับรายได้ รายจ่าย การวางแผนงบประมาณ และการจัดการทรัพยากรการเงินที่มีอยู่ในท้องถิ่น ระบบการบริหารการเงินการคลังที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้เกิดความมีวินัยการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารการเงินการคลังของหน่วยงานภาครัฐในทุก ๆ ระดับ ทั้งนี้ เนื่องจากการจำกัดของทรัพยากรของแต่ละหน่วยงานที่มีอยู่ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานด้านบริการสาธารณะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น วิธีการสร้างวินัยการเงินการคลังควรมุ่งสร้างความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จากการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชนเป็นหลัก แนวทางในการสร้างวินัยทางการเงินการคลังเบื้องต้น มีหลายประการ (สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น, 2555) ดังนี้

1. การวางแผนการใช้จ่ายโดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของการใช้จ่ายเงินงบประมาณว่าจัดทำไปเพื่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อะไรเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับจังหวัด หรือระดับประเทศในด้านใด โดยวางแผนให้เข้ากับแผนการใช้จ่ายในแผนงานโครงการต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดขึ้น เพื่อให้สามารถวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนงานโครงการและสามารถรองรับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

2. การกำหนดกรอบการใช้จ่ายของแต่ละแผนงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีต่อการให้บริการสาธารณะที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการทำหน้าที่น้อยกว่า หรือเกินกว่าที่มีอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้ การมีกรอบการทำงานที่ชัดเจนจะทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดกิจกรรมตามของเขตอำนาจและหน้าที่ และทราบกรอบการใช้จ่ายงบประมาณตามการจัดสรรรายได้จากรัฐและโครงการตามงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนงบประมาณรายได้มาจากรัฐบาล

3. การจัดเก็บรายได้เป็นรายรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องพัฒนาการและพึ่งตนเองในการจัดหารายได้ให้ได้มากที่สุด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้จ่ายด้านงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้น และรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดหาได้ยังเป็นความอิสระทางด้านการเงินการคลังที่สามารถนำไปดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้เพิ่มขึ้นอีกนั่นเอง โดยไม่ต้องรอนงบประมาณที่โอนจากรัฐบาลมาอุดหนุนเป็นการเฉพาะกิจ

4. ระบบงบประมาณถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นการดำเนินงานตามนโยบาย

การพัฒนาท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและระดับประเทศ ดังนั้น ระบบการใช้จ่ายงบประมาณตามอำนาจหน้าที่มีการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นพื้นฐานในการสะท้อนถึงการพัฒนากิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพนั่นเอง

ทั้งนี้ การบริหารจัดการระบบการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่นั้นสามารถใช้ทรัพยากรทางการเงินสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน สะพาน โรงพยาบาล โรงเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเติบโตและพัฒนาท้องถิ่น สามารถส่งเสริมอาชีพและธุรกิจของประชาชนในท้องถิ่น สนับสนุนโครงการทางสังคม เช่น การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพหรือโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะ และความสามารถของประชาชนได้ ดังนั้น ระบบการบริหารจัดการด้านการเงินและการคลังที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้มีการใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาท้องถิ่นได้ การวางแผนและจัดทำงบประมาณเป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดทิศทางการใช้ทรัพยากรการเงินได้ การนำเสนอแผนงานและงบประมาณให้กับคณะกรรมการและประชาชนเป็นการสร้างความโปร่งใสและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการรายจ่ายท้องถิ่นโดยการกำหนดลำดับความสำคัญ การควบคุมค่าใช้จ่าย และการจัดทำแผนการใช้จ่ายให้เหมาะสมกับนโยบายและแผนงานท้องถิ่น เพื่อให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการด้านการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรนี้ การบริหารจัดการด้านนี้มีความหลากหลายและซับซ้อน ต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ เพราะต้องมีการวางแผนและการดำเนินงานที่เป็นระบบเพื่อให้การเงินการคลังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การจัดการรายรับและรายจ่ายเป็นส่วนสำคัญของการบริหารด้านการเงิน การเก็บรวบรวมรายได้ให้มีประสิทธิภาพและการควบคุมรายจ่ายให้เป็นระบบจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ทฤษฎีฐานทรัพยากร

ความพร้อมของทรัพยากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องมีอยู่ในองค์กร ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะกล่าวถึงทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource Based View: RBV) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ทุกองค์การทางด้านธุรกิจได้ให้ความสนใจในเรื่องของทรัพยากรในองค์กร เพราะการที่จะสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันหรือดำเนินธุรกิจก็ควรต้องทำการพิจารณาถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แทนที่จะพิจารณาในการแข่งขันด้านการลดต้นทุน หรือการผลิตตัวผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างจากคู่แข่งโดยควรจะหันมาพัฒนาและทำการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กร เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อม (Barney, Wright and Ketchen, 2001)

ทฤษฎีฐานทรัพยากรเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งพบว่า ความพร้อมของทรัพยากรในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีฐานทรัพยากร หรือ RBV เป็นทฤษฎีมุ่งเน้นการที่ธุรกิจให้ความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรขององค์กร พื้นฐานของทรัพยากร โดยกรอบของทฤษฎีอธิบายความสำเร็จในการสร้างรายได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) ขึ้นอยู่กับพื้นฐานด้านการจัดการทรัพยากรที่องค์กรครอบครองอยู่ คุณค่าของทรัพยากร ไม่เพียงแต่เป็นวัตถุดิบที่นำมาใช้งานทางกายภาพ แต่เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องนำไปใช้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ออกมาอย่างเหมาะสม โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมามากมาย องค์กรต้องเจอกับผลกระทบอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้น ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้เอง อาทิ เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อให้อยู่รอดและได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างสูงสุดหลาย ๆ หน่วยงานจึงริเริ่มให้ความสนใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ นั่นคือทรัพยากร (Resources) ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรมีอยู่และสามารถควบคุมได้เองภายในองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรที่มีตัวตน (Tangible) เช่น วัตถุดิบ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรและทรัพยากรที่มีตัวตน (Intangible) เช่น เทคโนโลยี นวัตกรรม ความรู้ ทักษะความชำนาญ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ข้อมูลข่าวสาร ในบางหน่วยงานมองลึกไปถึงการมีวัฒนธรรมขององค์กรด้วย และสิ่งหนึ่งที่เกิดควบคู่ไปกับทรัพยากร คือ ความสามารถ (Capability) ความสามารถเป็นสิ่งที่ยากจะวิเคราะห์และมักถูกมองว่าเป็นทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน ส่วนสำคัญของความสามารถ คือ ทักษะของแต่ละบุคคล ของแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

แกรนท์ (Grant, 1991) ได้ศึกษาพบว่า ความสามารถที่องค์กรจะพัฒนาเข้าถึงได้ในทุกด้าน เป็นความสามารถในการผสมผสานกันระหว่างทรัพยากร บุคลากร และกระบวนการ และเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในการดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์

ที่วัดได้ถึงกรณีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความสามารถในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลาและมีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถด้านการบริหารจัดการความสามารถด้านการผลิต ความสามารถด้านการตลาด เป็นต้น แต่ไม่ใช่ความสามารถเหล่านี้แล้วจะอยู่รอดหรือมีความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ แต่ต้องเป็นความสามารถแบบอยู่กับที่ไม่ได้ หรือที่เรียกว่า จิตความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capability) (Marcus, A.A. and M.H. Anderson, 2006) ตามที่ทีซ (Teece, 1984) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรมีความจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และทรัพยากรเหล่านี้้องค์กรต้องสามารถใช้ประโยชน์และควบคุมได้ และในแบล็คเวลด แชน บู้คส์ ออฟ สตราเตจิก เมเนจเม้นท์ บาร์นีย์ (Blackwell Hand Book of Strategic Management Barney) ได้ทำการศึกษาประวัติก่อนที่จะมาเป็นทฤษฎี RBV (The Theoretical History of the Resource - Based View) ว่าได้มาจาก 4 แหล่งที่มา ได้แก่

1. การศึกษาความสามารถที่โดดเด่นแบบดั้งเดิม (The Traditional Study of Distinctive Competencies) เริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถที่แตกต่างกันของธุรกิจ และศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กร
2. เศรษฐศาสตร์ ริคาร์เดียน (Ricardian Economics) เป็นยุคเศรษฐศาสตร์ของริคาร์เดียน โดยนายริคาร์โด ได้ศึกษาถึงปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะปัจจัยของที่ดินที่ส่งผลต่อต้นทุนทางการผลิต (Performance of Firm with Fertile Land) ซึ่งมีการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างราคา (Price) กับปริมาณ (Quantity)
3. เศรษฐศาสตร์เพนโรเซียน เพนโรส (Penrosian Economics Penrose) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนำทรัพยากรและความสามารถที่องค์กรมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การศึกษาผลกระทบจากการต่อต้านความน่าเชื่อถือของเศรษฐศาสตร์ (The Study of the Anti - Trust Implications of Economics) ที่สนใจด้าน สังคมที่มีการแข่งขันที่สมบูรณ์ เป็นยุคของการต่อต้านการผูกขาด โดยยุคนี้ได้เกิด “โครงสร้าง - จัดการ - ผลงาน (Structure - Conduct - Performance)” ขึ้น ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงโครงสร้างของอุตสาหกรรม และกำหนดช่วงของอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน RBV จึงเริ่มพัฒนาแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ และพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีทรัพยากร - มุมมองตาม (Resource - Based View)

บาร์นีย์ (Barney, 1991) ได้ให้คำจำกัดความและแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากร หมายถึงสินทรัพย์ (Assets) ความสามารถ (Capabilities) กระบวนการทำงานในองค์กร (Organization Process) เอกลักษณ์ หรือคุณสมบัตินิโคเด่นของธุรกิจ (Firm Attributes) ข้อมูลสารสนเทศ (Information)

ความรู้ (Knowledge) และได้ศึกษาพบว่า องค์กรที่สามารถสร้างเอกลักษณ์หรือ คุณลักษณะเฉพาะ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้นั้น ทรัพยากรขององค์กรจะประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ทรัพยากรนั้นต้องมีคุณค่าในการดำเนินธุรกิจและการแข่งขันอย่างแท้จริง (Valuable Resources) ซึ่งหมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ โดยการใช้จุดแข็งและจุดอ่อนในการหาผลประโยชน์จากโอกาสและลดผลเสีย จากอุปสรรค ทรัพยากรที่มีต้องมีคุณค่าในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ความมีชื่อเสียง ขององค์กร ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

2. ทรัพยากรนั้นต้องหายาก (Rare Resource) คือ การที่องค์กรใดมีทรัพยากรที่หาได้ ยากนั้นจะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันสูง โดยสามารถใช้กลยุทธ์การสร้างมูลค่าที่องค์กรอื่น ไม่สามารถทำได้ แม้ว่าทรัพยากรนั้นจะมีคุณค่าเพียงใด แต่หากคู่แข่งสามารถครอบครอง และหาทรัพยากรนั้นมาได้ ทรัพยากรที่มีคุณค่านั้นก็จะถูกลดทอนความสำคัญและด้อยค่าได้ เช่นกัน

3. ทรัพยากรเหล่านั้นจะต้องไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (Imitable Resource) หรือ มีต้นทุนในการเลียนแบบสูง ทำให้บริษัทอื่น หรือองค์กรอื่นไม่สามารถพัฒนาขึ้นได้โดยง่าย แม้ว่าจะได้ครอบครองทรัพยากรเหล่านั้นเป็นเจ้าแรกแต่หากทรัพยากรนั้นสามารถลอกเลียนแบบ ได้โดยง่ายก็จะทำให้องค์กรหมดความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการที่เกิดความเท่าเทียม ทางทรัพยากรกับคู่แข่ง

4. ทรัพยากรที่มีอยู่เหล่านั้นจะต้องไม่สามารถหามาทดแทนได้ (Non-Substitutable Resource) คือ ความสามารถที่ไม่สามารถที่จะทดแทนได้ของทรัพยากรส่งผลต่อความได้เปรียบ ทางการแข่งขัน

คุณลักษณะที่สำคัญทั้ง 4 ประการนี้ เป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับ องค์กรในปัจจุบัน สามารถทำให้คู่แข่งต้องเจออุปสรรค และให้เพิ่มความเป็นไปได้ที่องค์กร จะมีกำไรเพิ่มขึ้นในอนาคต เนื่องจากสภาวะการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นจึงทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องนำ กลยุทธ์ที่ทำให้ตนเองมีความได้เปรียบและปรับตัวให้เท่าทันกับการแข่งขัน ทั้งนี้ ต้องอาศัย องค์กรประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ทรัพยากร (Resource) และความสามารถ (Capabilities) โดยทั้งสององค์ประกอบจะสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน ได้แก่ ทรัพยากร ที่จับต้องได้ (Tangible Asset) เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักร วัตถุดิบ และทรัพยากรที่ไม่สามารถ จับต้องได้ (Intangible Asset) เช่น โครงสร้างขององค์กร(Organizational Structure) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) การสนับสนุนการจัดการขององค์กร (Management Support) ระบบการให้

ของรางวัล (Reward System) และการจัดการทรัพยากร (Resource Availability) เป็นต้น องค์กรประกอบเหล่านี้ทำให้องค์กรมีความสามารถเพิ่มได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Barney and Clark, 2007)

ทฤษฎีฐานทรัพยากร มีพื้นฐานดั้งเดิมมาจากแนวคิดการเจริญเติบโตภายใน (Endogenous Growth) หรือการเจริญเติบโตของทั้งองค์กรนั้น จะต้องมาจากระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ในด้านของการใช้งานทรัพยากรขององค์กรเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน โดยการมองหาโอกาสที่เกิดขึ้น ตลอดจนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการใช้งานทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทรัพยากรที่มีตัวตน เช่น อุปกรณ์ และวัตถุดิบ เป็นต้น และทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางความรู้ที่สำคัญและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร เช่น ทักษะ และความรู้ เป็นต้น ดังนั้น พื้นฐานความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดการสร้างรายได้เปรียบเทียบการแข่งขันและผลประโยชน์ที่เหนือกว่า ในทำนองเดียวกันกับที่ทิชและคนอื่น ๆ (Teece, Pisano and Schuen, 1997) ได้เสนอว่าความรู้ที่จะช่วยสร้างรายได้เปรียบเทียบการแข่งขันนั้น ต้องเป็นความรู้ที่ไม่หยุดนิ่งและมีบทบาทที่สำคัญต่อการสร้างมาตรฐานใหม่และการพัฒนาส่วนในทัศน์ของโคกูตและแซน (Kogut and Zander, 1992) เสนอแนวคิดใหม่ว่า ทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรก็คือองค์ความรู้ (Knowledge) ความรู้จึงเป็นปัจจัยที่แท้จริงของรายได้เปรียบเทียบการแข่งขัน (Kogut and Zander, 1992; Spender, 1996; Lopez, 2005)

ทฤษฎีฐานทรัพยากรสามารถอธิบายได้ว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรมาจากความสามารถในการรวบรวมและหาจุดเด่นในการผสมผสานทรัพยากรที่มี ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่มีตัวตน หรือทรัพยากรที่ไม่มีตัวตน ผู้วิจัยจึงต้องการนำทฤษฎีฐานทรัพยากรมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะตำแหน่ง หรือสาขาวิชาชีพ ประกอบกับ การมีทักษะเฉพาะในแต่ละบุคคลจึงทำให้บุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการทำงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจอย่างแท้จริง อีกทั้ง ยังเป็นทรัพยากรที่หายาก มีคุณค่า เป็นที่ต้องการ ความรู้ความสามารถเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเนื่องจากความรู้เป็นสิ่งที่ยากไม่สามารถลอกเลียนแบบได้และมีความซับซ้อนจึงไม่สามารถหาทดแทนได้ ทำให้องค์กรมีความเป็นเอกลักษณ์ มีความสัมพันธ์และควบคู่ไปกับการใช้ทรัพยากรอื่น มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ

### สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่

สมรรถนะทางการบัญชี (Accounting Competency) เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นคุณลักษณะของการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ที่ต้องนำมาใช้ในการประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามที่มาตรฐานกำหนด หรือสูงกว่าที่มาตรฐานกำหนด หากผู้ทำบัญชีมีสมรรถนะและทักษะการทำงานที่ดีก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงทำให้ลักษณะการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ปฏิบัติงานทางด้านบัญชีต้องรับผิชอบการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีเพิ่มมากขึ้น ผู้ทำงานในด้านนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะในการทำงานให้มีความทันสมัย ทำงานในเชิงรุกมากขึ้น โดยสามารถที่จะนำเอาเทคโนโลยีและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการทำงานให้เป็นสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น จึงทำให้คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้พัฒนาให้เป็นสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (Modern Accounting Competency) จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการและนักวิจัย หลายท่านได้ให้ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ดังนี้

กษกร นามสีฐาน (2558) ได้ให้คำจำกัดความของความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่ หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลที่สามารถที่จะผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนต้องรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ของนักบัญชีจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อยู่แล้วนอกจากความรู้ความสามารถที่มีอยู่และอาจจะต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นตัวช่วยให้มากยิ่งขึ้น ใน เรื่องของการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ การเพิ่มพูนความรู้ในงานให้มากยิ่งขึ้น มีความสามารถในการวางแผนที่ดี พัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด และให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านบัญชีองค์ประกอบเหล่านี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของนักบัญชีที่พร้อมก้าวทันทุกอย่างที่มีความเปลี่ยนแปลง

ณัฐธรมณ ศรีสุข (2560) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ หมายถึง ผู้ทำบัญชีในยุคปัจจุบันพึงจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และการมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ซึ่งองค์กรก็จะต้องมีเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลเข้ามาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาจนประสบความสำเร็จ เพื่อให้ผู้ทำบัญชีสามารถปฏิบัติงานทางการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

จิตรলেখา ทาสี (2564) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ หมายถึง เป็นสมรรถนะและคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะ ในการปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในการทำงานด้านบัญชีให้มีความหลากหลาย ทั้งโดยการนำเอาความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ และใช้โปรแกรมสมัยใหม่ เข้ามาเพิ่มทักษะและความสามารถของผู้ทำบัญชี

ณัฐธรมณ ศรีสุข (2560) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะทางการบัญชี หมายถึง คุณลักษณะความรู้ทางด้านวิชาชีพ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ และได้เสนอแนวคิดของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (Modern Accounting Competency) ที่ประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน (Planning and Financial Control) หมายถึง ความสามารถของผู้ทำบัญชี ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงินให้บรรลุเป้าหมาย
2. ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) หมายถึง การตรวจสอบการทำงานของพนักงานรวมทั้งมีการตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและการประเมินค่าการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานในทุกระดับที่เกิดขึ้นภายในขององค์กร
3. ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ (Financial Statement Preparation and Reporting) หมายถึง ความสามารถในการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรอง รวมทั้ง การนำเสนอข้อมูลทางด้านบัญชีให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตลอดจนสามารถนำข้อมูลนั้นเสนอแก่ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและการตัดสินใจในเชิงเศรษฐกิจ
4. ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (Accounting Skills and Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการบัญชีเฉพาะด้านความสามารถในการลงมือปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี
5. จริยธรรมในวิชาชีพ (Accounting Ethics) หมายถึง ความสามารถในด้านการประพฤติปฏิบัติ การครองตนให้เหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตน

ผู้วิจัยอ้างอิงและใช้แนวคิดของ ณัฐธรมณ ศรีสุข (2560) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ เนื่องด้วยเห็นว่ามีความเหมาะสมด้านเนื้อหาสำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องสมรรถนะ

ทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

### ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) เป็นความรู้ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความรวดเร็วเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กรและทุกองค์กรต่างก็ต้องคาดหวังให้การปฏิบัติงานของบุคลากรของตนมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคคล

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในทัศนะของพวกเขาโดยให้ความหมายอย่างแคบ หมายถึง การพยายามลดต้นทุนในการผลิต และให้ทัศนะในความหมายอย่างกว้างว่าหมายถึงความรวมถึงคุณภาพ (Quality) การมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถของการผลิต (Competence and Capacity) และประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินธุรกิจ นั่นก็คือ การผลิตสินค้าและบริการในปริมาณและคุณภาพของงานที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและใช้ต้นทุนที่น้อยที่สุด โดยต้องคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเงินที่มีอยู่ด้วย

แฮริงตัน (Harrington, 1913) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพรวมขององค์กร หมายถึง การกำหนดหลักของประสิทธิภาพไว้หลายๆประการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และลดการสิ้นเปลืองในเรื่องของทรัพยากร ไว้ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องรู้และทราบถึงจุดมุ่งหมายที่องค์กรต้องการเพื่อลดความไม่ชัดเจนและความไม่แน่นอน
2. การใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องมีการสร้างความแตกต่างและพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และเรียนรู้จากคำแนะนำต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุด
3. การให้คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องมีการขอคำปรึกษาและหาคำแนะนำจากผู้มีความรู้ หรือผู้เชี่ยวชาญอื่น
4. การรักษาวินัย (Discipline) ผู้บริหารต้องมีการกำหนดข้อบังคับขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้มีการปฏิบัติและเชื่อถือตามกฎและระเบียบขององค์กร

5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจและให้ความยุติธรรมที่เหมาะสม
  6. ความฉับไวในการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรมีการวางแผนตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ในหน้าที่แต่ละแผนกเพื่อให้องค์กรสามารถทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่น สำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย
  7. มีมาตรฐานและตารางเวลา (Standards Operation) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดตารางเวลาทำงานสำหรับงานในแต่ละหน้าที่
  8. แจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง (Notify Thoroughly) ในการดำเนินงานขององค์กรต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบโดยทั่วถึงเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน
  9. สภาพมาตรฐาน (Standards Condition) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
  10. มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน (Standards Operation) ผู้บริหารต้องรักษารูปแบบและวิธีการปฏิบัติตามแบบมาตรฐานที่กำหนดให้ดี
  11. คำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานได้กำหนดและระบุไว้ (Written Standards - Practice Instructions) ผู้บริหารต้องมีกระบวนการทำงานให้เป็นระบบและมีลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้อง
  12. มีการให้รางวัล (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรมีการให้รางวัลกับพนักงานที่มีการทำงานได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ
- ไซมอน (Simon, 1960) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้น ตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า หากเป็นการบริการของภาครัฐหรือหน่วยงานภาครัฐก็ควรบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการรวมไปด้วย ซึ่งอาจเขียนสูตรได้ดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ} = E = I - O / S$$

- เมื่อ E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน  
 O = Output คือ ผลผลิตที่ได้รับออกมา  
 I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป  
 S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ณัฐชยา กลิ่นสุวรรณ (2561) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างมีขั้นตอน มีวิธีการ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยผลงาน มีความถูกต้อง รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. คุณภาพ หมายถึง ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ละเอียดรอบคอบ ถูกต้องตาม กฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้
2. ปริมาณ หมายถึง ปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน้าที่แต่ละตำแหน่ง งานโดยมีการแบ่งงานและหน้าที่กันอย่างเหมาะสมชัดเจน
3. ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในเรื่องของวัสดุ เครื่องมือ และอุปกรณ์ ด้วยความประหยัด

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1989) ได้นำเสนอแนวคิดและสรุป ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานจะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทั้งผู้ผลิต ผู้รับบริการและลูกค้าได้รับบริการที่ดี จนเกิดความพึงพอใจและได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า รวมทั้ง ผลของการปฏิบัติงานได้มาตรฐานและ มีความรวดเร็ว
2. ปริมาณของงาน (Quantity) คือ ผลงานที่เกิดขึ้น หรือ ได้รับเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ความคาดหวัง หรือเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้โดยต้องมีการวางแผนและการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ ผลงานที่มีปริมาณตามกำหนดไว้ในแผนงานและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่องค์กร ได้กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องถูกต้องตามหลักการที่กำหนด เหมาะกับงานและมีความทันสมัย รวมไปถึงมีการประยุกต์ใช้ พัฒนา เทคนิคและวิธีการ ในการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วให้มากยิ่งขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ ในการดำเนินงานต้องมีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงานและวิธีการทำงาน โดยมีการลงทุนที่น้อยแต่ได้รับผลกำไรมากที่สุด โดยค่าใช้จ่าย ในเรื่องของประสิทธิภาพนี้ ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้ง เงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ได้อย่างประหยัด และมีความคุ้มค่า ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองและสูญเสียให้น้อยที่สุด

วูดค็อก (Woodcock, 1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดตามกระบวนการที่ต้องการ

โดยเป้าหมายอาจจะเป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคต หรือสภาพเป้าหมายในอนาคตที่องค์กรต้องการ มีความสำคัญเพราะ (1) กำหนดองค์การและพิจารณาความสำคัญ และกำหนดจุดหมายปลายทางที่คาดหวังไว้ (2) ต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะกระตุ้นและเสนอแนะให้ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติในกิจวัตรประจำวัน (3) การกำหนดเป้าหมายจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจโดยมุ่งสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตและมีแนวทางในการบรรลุถึงสภาพนั้น (4) ผลลัพธ์ที่ต้องการถูกกำหนดโดยเป้าหมายขององค์การและการปฏิบัติงานที่สามารถวัดผลได้

ในการจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จากผลงานที่บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1.1 เป้าหมายกลยุทธ์ (Strategic Goals) หรืออาจเรียกว่าเป้าหมายระดับบริษัทหรือเป้าหมายที่เป็นทางการ ถูกกำหนดโดยฝ่ายจัดการหรือผู้บริหารระดับสูง เป็นเป้าหมายผลลัพธ์ทั้งหมดขององค์กร และเป้าหมายกลยุทธ์เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการอย่างเป็นทางการ

1.2 เป้าหมายยุทธวิธี (Tactical Goals) หรือเป้าหมายระดับหน่วยธุรกิจ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ในอนาคตของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือหน่วยงานตามหน้าที่ขององค์กร กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของแต่ละฝ่าย หรือธุรกิจต้องการเพื่อสนับสนุนเป้าหมายกลยุทธ์ขององค์กร

1.3 เป้าหมายการปฏิบัติ (Operational Goals) หรือเป้าหมายระดับหน้าที่เป็นเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ต้องการของแผนก ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับกลางหรือระดับต้นซึ่งกำหนดตามหน้าที่หรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเมื่อนำไปใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การสนับสนุนยุทธวิธีขององค์กรและเป้าหมายกลยุทธ์ตามลักษณะของเป้าหมายที่มีประสิทธิผล

2. มาตรฐานและความน่าเชื่อถือ (Standard and Reliability) คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จครบถ้วนตามที่กำหนด ถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ หรืออาจเกิดจากการควบคุมงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มีความครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ไม่มีข้อผิดพลาดเสร็จทันตามเวลา ไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากร และสามารถนำเสนอได้อย่างถูกต้อง

3. ความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome) คือ การมีข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้ตามความต้องการ หากผู้ใช้งานงบการเงินได้รับข้อมูลที่ล่าช้าไม่ทันต่อการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการรายงานที่มีความทันต่อเวลาใช้งานกับความเชื่อถือได้ของรายงาน

4. ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดี หากบุคคลพอใจต่อสิ่งใดแล้วก็จะส่งผลทำให้บุคคลอุทิศแรงกายแรงใจรวมทั้งสติปัญญาเพื่อที่จะกระทำสิ่งนั้นและแสดงออกถึงความพึงพอใจนั่นเอง

ปราณี คำมา (2561) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้องรวดเร็วและทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. คุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง การมีผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ สามารถจัดทำการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจและผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับแผนงาน หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือเร็วกว่าเวลาที่กำหนดและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

3. งานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้ทันเวลาและนำเสนอรายงาน เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

4. ผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) หมายถึง ผลงานที่สำเร็จเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานไม่มีข้อผิดพลาดบกพร่องบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากร

สกุณา มาอู๋ (2562) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและตั้งใจเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในเรื่องของคุณภาพผลงาน ความถูกต้องครบถ้วน และระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยมีการใช้ทรัพยากรในด้านต้นทุนและเวลาน้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานมากที่สุด

วารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานนั้น

เป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า เหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอน และชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

จากแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ผลงานจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ตรงตาม มาตรฐานและคุณภาพเป็นที่พึงพอใจ โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ (ปราณี คำมา, 2561) มาใช้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ (Quality of Work) รายงานที่เสนอต้องเชื่อถือได้ ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) ต้องได้ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) โดยต้องกำหนดแผนงานให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่ต้องใช้งาน และด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานต้นสังกัดขององค์กร

ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีสมรรถนะวิชาชีพการบัญชีสมัยใหม่เป็นการแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ จะทำให้นักบัญชีมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านของความรู้ทางวิชาชีพและความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เมื่อนักบัญชี มีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานทางด้านการเงิน บัญชี และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถ นำเสนอความคิดเห็นทางด้านการเงินและบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อกำหนดเวลาใช้งาน มีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารขององค์กร ตลอดจนส่งผล ให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร นามสีฐาน (2558) ได้ทำศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี ภาษีอากร ศึกษาด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชี ภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 137 ได้ผลการศึกษาว่า 1) ความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านความรอบรู้ในงาน ด้านความสามารถในการวางแผนมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสามารถทางการตัดสินใจ ด้านความถูกต้อง

ของข้อมูล และด้านความความทันเวลา 2) ความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการสร้า  
องค์ความรู้ใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม  
ทั้งด้านความสามารถทางการตัดสินใจ และด้านความถูกต้องของข้อมูล

มัทนชัย สุทธิพันธุ์ เสาวคนธ์ กลิ่นนาวิ, ศิริกาญจน์ ชวลิตสิทธิกุล, สุภาทิพย์ บุญภิรมย์  
และสุภารัตน์ มะดีเยาะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา  
ระหว่างประเทศของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยภาคใต้ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาได้  
พบว่า สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของอาจารย์บัญชี ประกอบด้วย  
ระดับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์บัญชีในภาคใต้อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.97 สำหรับ  
สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.14 ด้าน  
การเรียนรู้อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.19 ด้านทักษะอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.81 ด้านความสัมพันธ์อยู่ใน  
ระดับสูงเท่ากับ 4.09 และด้านการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.82 และผลการศึกษาพบว่า  
สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการวิเคราะห์  
และสมรรถนะด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในภาคใต้  
ส่วนสมรรถนะด้านการเรียนรู้ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์บุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์บัญชีในภาคใต้

ณัฐรรมณ ศรีสุข (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผล  
ต่อความสำเร็จของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ผลการศึกษาพบว่า  
สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านความรู้และทักษะทางด้านบัญชี  
และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ มีอิทธิพลในทางบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ทำบัญชีควรมี  
การฝึกฝนและพัฒนาตนเอง หมั่นแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านบัญชีเพื่อให้  
ตนเองมีสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้ผู้ทำบัญชี  
ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนต่อไป ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรี  
ความสำคัญกับจริยธรรมในวิชาชีพในด้านการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความเที่ยงธรรม  
และตระหนักถึงจริยธรรมอยู่เสมอเพื่อให้งานของผู้ทำบัญชีมีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ  
การบริหารจัดการในองค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์นำไปสู่การดำเนินงานที่มีคุณภาพ  
ต่อไป

อาทิตย์ อธิคม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา  
คือ นายทหารสัญญาบัตรปฏิบัติงานเหล่าการเงิน สังกัดกองทัพบก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี

โดยเครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละและใช้การวิเคราะห์ สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะทางการบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานและด้าน ทักษะคิดในวิชาชีพบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลการบริหาร ระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ทั้งในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของราชการด้านประสิทธิภาพ และกระบวนการภายใน และด้านพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี

จิตติมา จำคำ, สุพิศ ฤทธิแก้ว และสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพงานด้านบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด และผลการศึกษาพบว่า ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ในด้านความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณและด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชี ทั้งในด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความ ครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ และยังพบอีกด้วยว่า ความคิดเห็นของระดับความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบ ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีทั้งในด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้

นุรมีย์ แลแมแน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของ นักวิชาการเงินและบัญชี พบว่า สมรรถนะนักวิชาการเงินและบัญชี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านทักษะและการจัดการองค์กร รองลงมา คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจ ด้านทักษะ ทางปัญญา ด้านความรู้ด้านบัญชีและการเงิน และด้านความรู้ทางด้านสารสนเทศ ผลการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านผลงาน ด้านคุณลักษณะ การทำงาน ผลเปรียบเทียบสมรรถนะของนักวิชาการเงินและบัญชีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ศาสนา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในภาพรวมแตกต่างกัน แต่นักวิชาการเงินและบัญชีที่มีสถานภาพและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลการปฏิบัติงานภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน

จิตรเลขา ทาสี, อัครเดช ตูลยพงษ์รัชย์, ปิยนาท ศุภรานนท์รัตน์ และไพรัช ภัทรศิริสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ที่มีสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานที่ทำงานต่างกัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 35 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือระดับเทียบเท่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชีมากกว่า 15 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และมีระดับความคิดที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ทุกด้าน โดยรวมมีผลอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน และด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หากจะพิจารณาจากการพยากรณ์ในเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานแยกรายด้าน พบว่า ด้านการมีความสุขในการทำงาน ความภาคภูมิใจ และการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทางบัญชีมีความศรัทธาในวิชาชีพและองค์กร หากผู้ที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตอบสนองต่อการทำงานตามนโยบายขององค์กรได้ก็จะทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่นจนส่งผลทำให้พนักงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น

ณัฐฐาภรณ์ บาลี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกการทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลจากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการทำงานในด้านบัญชี ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านการบรรลุเป้าหมายกลับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ พบว่า ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการตรวจสอบภายในมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำหรับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ ในมิติด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้สำหรับการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะทางบัญชีและด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ส่งผลต่อตัวแปรด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนตัวแปรทางด้านวางแผนและควบคุมการเงินเป็นด้านที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

นฤมล แสนสมุทรใจ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการปฏิบัติงานบัญชีสมัยใหม่ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสังกัดอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์

ของทักษะการปฏิบัติงานบัญชีสมัยใหม่ ต่อความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการปฏิบัติงานบัญชีสมัยใหม่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านภาษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น นักบัญชีสังกัดอาชีวศึกษาเอกชน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาชีพและประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนยึดมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรต่อไป

ทิพย์สุดา ทาสีคำ, ผกามาศ บุตรสาลี และสายฝน อุไร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ทำบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีประกอบการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท 2) ผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพบัญชีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านค่านิยม จรรยาบรรณ ทักษะคิดทางวิชาชีพ และด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ด้านมาตรฐานความน่าเชื่อถือ ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย 4) การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้พยายามศึกษาพัฒนาความรู้ หรือโมเดลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดมีศาสตร์มีหลักฐานอ้างอิงรองรับ

อยู่พอสมควรนักวิชาการได้กล่าวไว้ว่า หากบุคคลมีแรงจูงใจจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้จะอยู่ในสภาวะหรือแรงกดดันจากปัญหาอุปสรรคจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี รวมทั้ง ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้อีกด้วย องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและให้การสนับสนุนทั้งในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ให้มีความเพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมคุณภาพของพนักงาน ได้มีความเป็นอยู่ที่ดีมีความมั่นคงในการทำงานก็จะสามารถเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั่นเอง (ซีรพันธุ์ ลมูลศิลป์ และวัชรระ ยี่สุนเทศ, 2562)

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เป็นผู้คิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) นี้ มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป เช่น การบำรุงรักษาแรงจูงใจ (Motivation Maintenance) หรือบางแห่งเรียกว่า ทฤษฎีสถูขนามัยแรงจูงใจ (The Motivation Hygiene Theory) ตามแต่ละพื้นที่ หรือประเทศแต่ละแห่งไปในทิศทางเดียวกันคือ ได้รับแรงบันดาลใจจากเรื่องการจูงใจ (Motivation) ทั้งสิ้น โดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ได้ทำการศึกษาถึงความคิดและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกที่ดีในการสร้างผลงานให้ได้มากยิ่งขึ้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หรือองค์ประกอบที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล และเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกโดยส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต้องประกอบไปด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและสติปัญญาที่ตนเองมี สามารถทำงานได้แบบมีอิสระจนประสบความสำเร็จ และมีความภาคภูมิใจ ปรารถนาใฝ่ใจต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่เราได้รับการยอมรับนับถือในผลการปฏิบัติงาน เชื่อมั่นในความสามารถไว้วางใจในการมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาและบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการเอ่ยคำยกย่อง ชมเชย การแสดงความชื่นชมยินดี การสนับสนุนให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีจนทำให้มีความภาคภูมิใจ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ งานที่ปฏิบัติที่มีลักษณะที่น่าสนใจ ทำทหาย ความรู้ความสามารถ มีการใช้ความคิดริเริ่ม การสร้างสรรค์ผลงาน หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ เพียงคนเดียว ไม่น่าเบื่อ ได้เรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงาน

1.4 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ผลหรือการมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลง ในสถานภาพของบุคลากรในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขภาพ หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้ บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) โดยเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) คือ รายได้ ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร และเงินสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ ตามความเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่

2.2 โอกาสที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่ง ที่สำคัญ รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมีความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงานและการปกครองพนักงาน

2.5 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับ จากสังคมว่ามีเกียรติมีศักดิ์ศรี และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในอาชีพนี้

2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supervisor) หมายถึง มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์และพูดคุยกันระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึง การมีความสัมพันธ์ในทางที่ดีต่อกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.7 ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง มีการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลสมัคสมานสามัคคีกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลางานและนอกเวลางาน

2.8 นโยบายการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การบริหารจัดการงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงาน การติดต่อประสานงาน เพื่อให้งานสำเร็จ

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพทางกายภาพของงาน สภาพแวดล้อมพร้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีจากผลของการปฏิบัติงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไป การดำรงชีวิต

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความรู้สึกมั่นคงยั่งยืนในอาชีพการงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยสุขภาพ หรือปัจจัยค้ำจุนที่กล่าวมาข้างต้นไม่ใช่ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอยากจะทำปฏิบัติงาน แต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานหรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ และยังทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความสุขและได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมากขึ้น และเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานนั่นเอง

### **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)**

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายโดยมีแนวคิด หรือสมมติฐานว่ามนุษย์เรานั้นมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็就会有ความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่เพิ่มอีก โดยมนุษย์จะมีความต้องการเป็นลำดับขึ้นจากระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงสุด 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. การมีความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการด้านปัจจัยที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในการใช้ชีวิต (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ปราศจากอันตรายทั้งทางกายและทางใจ เช่น ความปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวันและทรัพย์สิน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการในทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีความผูกพันกันกับผู้อื่นที่อยู่ด้วยกัน

4. ความต้องการในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์มีความต้องการที่จะบรรลุความฝันของตนและความสำเร็จตามที่ตนต้องการ

### ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลเลนด (McClelland's)

แมคเคลเลนด (McClelland, 1973) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนนั้นเกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นให้ได้อย่างดี เช่น อยู่กับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ๆ โดยมีมิตรภาพ ความสัมพันธ์ที่มีส่วนร่วมต่อสังคม

2. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อทำภารกิจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีและเกิดความสบายใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ แต่หากทำไม่สำเร็จก็จะมี ความวิตกกังวล

3. ความต้องการการใฝ่อำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น ต้องการที่จะเป็นผู้นำ สามารถควบคุม กำกับและให้ผู้อื่นหรือโทษกับผู้อื่นได้ อีกทั้ง ยังต้องการที่จะมีอำนาจเหนือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในที่ทำงานอีกด้วย

สุภรัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation for Work) หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่ทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการขององค์กรด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มเมื่อทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จทันตามที่กำหนดของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมของหน่วยงานในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักคิดหาแนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานเกิดความสำเร็จก็รู้สึกพอใจในความสำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจในการทำงาน หรือการแสดงออกในทางอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของคน

ได้แก่ การกล่าวขยอชมเชย หรือมอบรางวัลเมื่อทำงานได้ผลงานที่ดีภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการรู้สึกถึงการมีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ของอาชีพ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสในการให้บุคคลได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และที่สำคัญต้องเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่บุคคลมีอยู่หรือได้ศึกษามา

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การยอมรับในผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสจากองค์กรในการให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างอิสระ ซึ่งได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบหรือปฏิบัติ การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานขององค์กร และการได้รับการมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่สำคัญ

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองที่ได้จากการที่ได้รับโอกาสให้ได้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม หรือเดินทางไปศึกษาผลงานที่เกี่ยวข้อง

ลูธาน (Luthans, 1989) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กร หรือผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ สามารถที่จะทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์กรมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถของตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ขององค์กรและเป็นการปฏิบัติงานที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด การจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลที่เกิดจากแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ผ่านการกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยตรง จูงใจเพื่อให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ

ณัฐฉนัย ไทยถาวร (2561) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล หรือเป็นสิ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก นั่นคือ ความตั้งใจ ความเต็มใจ การให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ณัฐพัชร์ ลากบัวรุ่งวงศ์ (2562) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อน (Driving Force) หรือเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยสิ่งเร้าให้เกิดการ

แสดงออกถึงพฤติกรรมหรือมีความกระตือรือร้นและส่งผลดีต่อกำลังใจให้บุคคลมีพลังความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดตั้งไว้

กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง อิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพราะบุคคลที่ทำงานในองค์กรทุกคนล้วนมีความต้องการพื้นฐาน และมีความมุ่งหวังจากการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กรที่ดีจึงเป็นกุญแจสำคัญที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้มีการทำงานอย่างกระตือรือร้น มีความสนใจ และเต็มใจที่จะดำเนินงานให้องค์กรอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในขณะเดียวกันกับที่องค์กรจะมีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรได้แตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2565) ภายใต้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

สอดคล้องกับงานวิจัยของศกรินทร์ นาคเจือ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยเห็นได้ว่า ข้าราชการที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมีเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการทหารจะมีประสิทธิภาพสูงได้ขึ้นอยู่กับได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชร ธีสุนเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ของระดับความจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงสุดได้แก่ ค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์ ความชำนาญเป็นกลุ่มของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุด ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนการเพิ่มทักษะประสบการณ์ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้พนักงาน โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการส่งเสริมการฝึกอบรมไปพร้อมกับการให้ลงมือปฏิบัติจริง

ธีรัญญา เพ็ญญะ และ ไชยา ยิ้มวิไล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาของสถานศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านการจูงใจมีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดรองลงมา คือ ปัจจัยขั้นพื้นฐาน หรือปัจจัยค่าจูงใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

พิมพ์ นัตรเงิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ของหน่วยงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี จำนวน 197 ราย และกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานด้านบัญชี จำนวน 61 ราย โดยพบว่า ทักษะวิชาชีพ ทางบัญชี ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังพบว่า ทักษะทางวิชาชีพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานสายปฏิบัติการด้านความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน โดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีในด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการทหารอากาศ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม (2564) ได้ศึกษาในประเด็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ เน้นทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวชี้วัดที่กำหนดมาตรการในด้านต่าง ๆ พบว่าองค์กรจะสามารถที่จะดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้โดยปรับใช้ทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียง คือ ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two Factor Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg et al., 1959) ที่ได้นำเสนอแนวคิดไว้ว่า บุคลากรขององค์กรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นจะต้องมีแรงจูงใจในด้านใดบ้างที่จะช่วยเสริมแรงขับในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในที่เป็นตัวกระตุ้นให้สามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือ ปัจจัยอนามัยที่จะช่วยในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานลง ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงาน ในส่วนองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเน้นทฤษฎีของปีเตอร์สันและโพลแมน (Peterson and Plowman, 1989) ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการปฏิบัติงาน 5) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรใด ๆ ก็จำเป็น

จะต้องมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (COVID-19) จำนวน 373 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำและการได้รับยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ ด้านนโยบายและความก้าวหน้า และด้านการนิเทศงาน กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สุภารัตน์ กุลโชติ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 180 ราย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีอายุ เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน จำนวน 322 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความสำเร็จในงาน และการยอมรับนับถือ กลับไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและข้อมูลประชากรศาสตร์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ข้าราชการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูลประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม

### ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นสิ่งสำคัญเพราะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้องค์กรมีความตั้งใจในการทำงาน และในที่สุดก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน รวมไปถึง บุคลากรจะเกิดความรัก ห่วงเห และเสียสละในการปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะ ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคมในองค์กรแห่งนั้นด้วย

จากการศึกษาและค้นคว้ามีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

บุคานัน (Buchanan, 1974) ได้ให้จำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การมีความผูกพันต่อองค์กรในความรู้สึกที่ว่าเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่ดีที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ 1) มีความรู้สึกแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยแสดงออกได้ถึงเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) การมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร

(Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ต้องทำของแต่ละคนอย่างเต็มที่ 3) การมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) โดยแสดงออกถึงความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร

โคช และสตีเยอร์ส (Koch and Steers, 1977) ได้ให้จำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจเพราะความผูกพันจะสะท้อนถึงผลที่สมาชิกสนองตอบต่อองค์กร ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนการตอบสนองของบุคคลต่องาน โดยความผูกพันต่อองค์กรเน้นความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และยังมีความสำคัญเนื่องจากสามารถวิเคราะห์หรือทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของบุคลากรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

สตีเยอร์ส (Steers, 1977) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่ปฏิบัติงานว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานในให้องค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นตลอดไป รวมทั้ง ความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นสิ่งที่บ่งชี้ได้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง โดยประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและมีความพยายามอย่างมากมาเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาเป็นอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สตีเยอร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979) ได้นำเสนอแนวคิดตัวแบบของความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร

1. ส่วนแรก เป็นการแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
  - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ บทบาท โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือได้รับการศึกษาและพัฒนาเพิ่มเติม
  - 1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีการปฏิสัมพันธ์กับสังคม

- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อต่อองค์กร มีความไว้วางใจต่อองค์กร และองค์กรก็ต้องมีความเข้าใจที่บุคลากรหรือพนักงานได้ลงทุนลงแรง รวมทั้ง เห็นความสำคัญของบุคลากร มีการให้รางวัลและตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงาน

2. ส่วนที่สอง เป็นการอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์ในหลาย ๆ อย่าง อาทิ

2.1 พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลายาวนาน

2.2 ความผูกพันขององค์กรมีผลต่อการดำรงรักษาให้พนักงานขององค์กรคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเข้าทำงานของพนักงาน นั่นคือพนักงานที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูงต่อเป้าหมาย และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาที่จะมาทำงานกับองค์กรและจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้ฐานคติที่ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามที่มากขึ้นในการทำงาน

ฟาซซี (Fazzi, 1994) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการบริหารงานในสมัยใหม่ และเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นนำไปสู่การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าขององค์กรไป

#### แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเฮวิตต์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates)

เฮวิตต์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates) เป็นบริษัทที่รับปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีมุมมองในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นพฤติกรรมที่พนักงานขององค์กรแสดงออกมา 3 ลักษณะ คือ การพูด (Say) พนักงานในองค์กรจะพูดถึงองค์กรแต่เฉพาะในเรื่องที่ดี เรื่องที่เป็นแง่บวกต่อองค์กร การดำรงอยู่ (Stay) พนักงานในองค์กรจะมีความปรารถนาอย่างที่สุดที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอย่างยาวนาน และสุดท้าย คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อปฏิบัติงานช่วยเหลือ หรือสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยเฮวิตต์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates) ให้แนวคิดว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 7 ประการ ได้แก่

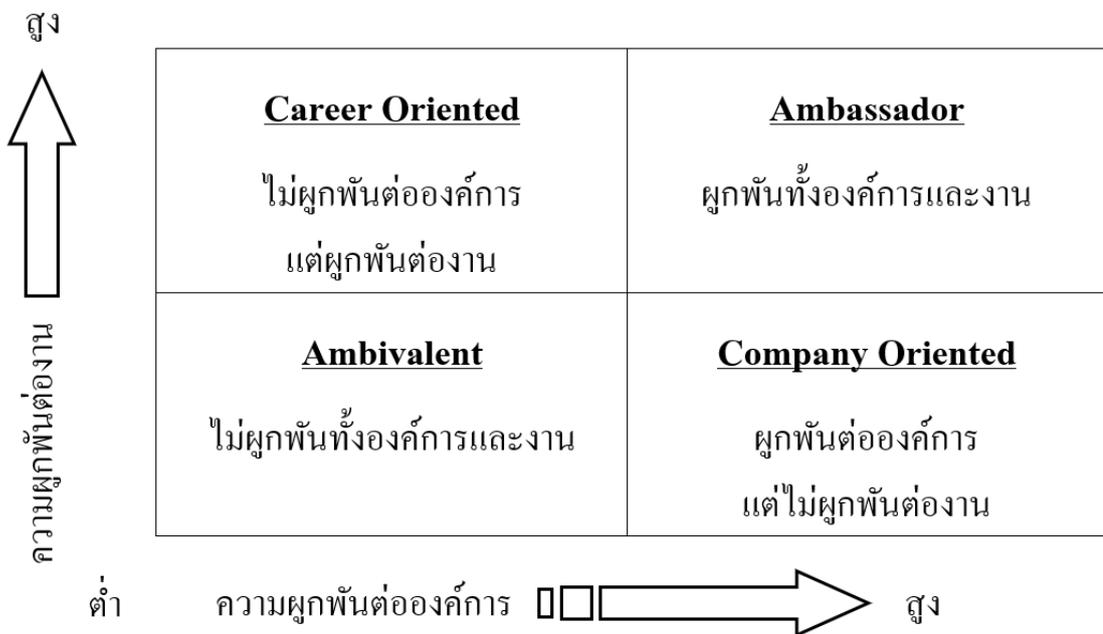
1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรม (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activities)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunities)

7. ความสัมพันธ์ (Relations)

**ตัวแบบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเทย์เลอร์ เนลสัน โซเฟรส (Taylor Nelson Sofres)**

เทย์เลอร์ เนลสัน โซเฟรส (Taylor Nelson Sofres) เป็นกลุ่มบริษัทที่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้วัดระดับความผูกพันของบุคลากรที่เรียกว่า คะแนนพนักงาน (Employee Score™) โดยใช้ตัวแบบรูปแบบการสนทนา (The Conversation Model) ในการจำแนกลักษณะบุคลากรและเป็นมาตรวัดที่นิยมใช้ไปทั่วโลก ในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ และนำมาใช้ในการวัดความผูกพันของบุคลากรขององค์กร (Employee Commitment) เพื่อช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อวางแผนการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรได้ทราบถึงบุคลากรที่มีความประพฤติด้อยด้อยกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้โดยใช้คะแนนพนักงาน (Employee Score™) วัดประสงค์อีกอย่างหนึ่งก็เพื่อให้องค์กรสามารถปรับปรุงบุคลากรขององค์กร อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยจำแนกประเภทบุคลากรออกตามประเภทของลักษณะความผูกพัน 4 ลักษณะ (ฉัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง, 2560) ดังนี้



**ภาพที่ 2.6** ตัวแบบความมุ่งมั่นของพนักงาน (Employee Commitment Matrixes)  
ที่มา : ฉัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง, 2560

จากภาพข้างต้น แสดงถึงลักษณะความผูกพันของบุคลากร ด้านความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน โดยได้แบ่งประเภทบุคลากรออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ไม่ผูกพันต่อองค์กรแต่ผูกพันต่องาน (Career Oriented) คือ ผู้ที่มีความผูกพันในงานสูงแต่ไม่ผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรจะทำงานให้กับองค์กรเนื่องจากต้องการประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมีส่วนร่วมช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง บุคคลเหล่านี้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

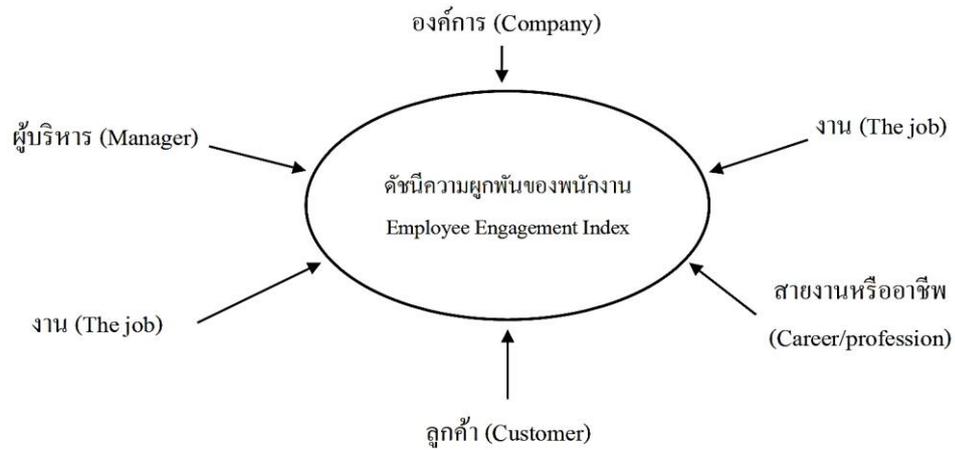
2. ไม่ผูกพันทั้งองค์กรและงาน (Ambivalent (Uncommitted)) เป็นผู้ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและขาดความผูกพันในงานที่ทำบุคลากรเหล่านี้ขาดความตั้งใจในการทำงานไปวัน ๆ ขัดแย้งกับผู้อื่นอยู่เสมอส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3. ผูกพันต่อองค์กรแต่ไม่ผูกพันต่องาน (Company Oriented) เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่ขาดความผูกพันในงานที่ทำบุคลากรเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์กรเพราะมีความรักความภูมิใจที่ได้อยู่กับองค์กร แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

4. ผูกพันทั้งองค์กรและงาน (Ambassador) เป็นผู้ที่มีทั้งความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น แสดงออกถึงความต้องการอยู่กับองค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์มากกว่า ดีกว่า มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง รู้สึกภาคภูมิใจในงานว่ามีส่วนร่วมช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ยินดีทำงานหนักเพื่อปรับปรุงงาน หรือเพิ่มผลผลิต บุคคลประเภทนี้จัดเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กร

#### **ตัวแบบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเบิร์ก (Burke)**

เบิร์ก (Burke) เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ และมีแนวคิดว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร เบิร์ก (Burke) พบว่า องค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเริ่มจากพนักงานในองค์กรต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement and Commitment) เพราะหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลิตผลหรือบริการที่มีคุณค่า ลูกค้ำพึงพอใจ และรู้สึกจงรักภักดีต่อสินค้าและบริการต่อองค์กร (Customer Loyalty) สิ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของเบิร์ก (Burke) มี 6 องค์ประกอบ คือ องค์กร (Company) ผู้บริหาร (Manager) ทีมงาน (Work Group) งาน (The job) สายงาน หรืออาชีพ (Career/Profession) และลูกค้ำ (Customer) หรือที่เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) (รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555)



ภาพที่ 2.7 ส่วนประกอบความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components)

ที่มา : รัชรัศมี วุฒิมานพ, 2555

ในแต่ละองค์ประกอบ มีประเด็นต่าง ๆ ในการวัดความผูกพันของบุคลากรมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์กร (Company) ได้แก่ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ สินค้าและบริการ
2. ผู้บริหาร (Manager) ได้แก่ ความยุติธรรม ความสม่ำเสมอในการสนับสนุนช่วยเหลือ และการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน
3. ทีมงาน (Work Group) ได้แก่ การให้ผลตอบแทนกลับแก่บุคลากร คุณภาพของงาน ความร่วมมือร่วมใจและการบริหารผลการปฏิบัติงาน
4. งาน (The job) ได้แก่ ทรัพยากร หรือ เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานความท้าทาย หรือโอกาสที่ได้จากการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน
5. สายงาน หรืออาชีพ (Career/Profession) ได้แก่ การได้รับการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ
6. ลูกค้า (Customer) ได้แก่ การให้บริการลูกค้า การตอบสนองความต้องการของลูกค้า และความสะดวกในการทำธุรกิจ

ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment to the Organization) ที่ประยุกต์จากแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ควรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การแสดงออก และพฤติกรรมจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและมีความผูกพันต่อองค์กร

ธวัชชัย เอ็บศรี (2563) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะทางความรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางด้านดีต่อองค์กร ด้วยความสัมพันธ์ที่เกิดจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับเป้าหมาย หรือค่านิยมขององค์กร หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัชชา ธงชัย (2563) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะทางจิตใจที่มีสถานะแน่นอนแน่นอนของบุคคลที่มีต่อองค์กรและมีอิทธิพล ต่อความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A Definite Belief in, and Acceptance of, the Value and Goals of Organization) หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A Willingness to Exert High Levels of Effort on Behalf of the Organization) หมายถึง การใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A Strong Desire to Remain a Member of a Particular Organization) หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่นถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดวิกฤติใด ๆ พนักงานก็ยังคงจะอยู่กับองค์กร

จากการศึกษาตัวแบบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยในการค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยได้ใช้นิยามความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยอร์ส (Steers, 1977) และณัชชา ธงชัย (2563) ซึ่งได้นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา ประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น

สมาชิกภาพในองค์กร เนื่องจากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เห็นได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และความตั้งใจอย่างมาก ในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งมีความตั้งใจที่จะดำรงอยู่กับองค์กรต่อไปทำให้มีการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน

ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนัญ บุตรราช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโลเลตในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพของพนักงาน การฝึกอบรม ความมั่นคงและความก้าวหน้า งานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมโดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ปนัดดา ธรรมปัญญา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัด ปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ปัจจัยความผูกพันกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงที่สุด นอกนั้นให้ความสำคัญในระดับปานกลางในทุกๆด้าน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านคุณภาพของงานมากที่สุดในระดับสูง ที่เหลือให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ผลการทดสอบจึงสรุปว่าแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัท

ชนพร โฉมอุปฮาด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสักอยู่ในระดับมากที่สุด เกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น บรรยากาศภายในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้นำองค์กร การให้รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหล่มสักอยู่ในระดับมากที่สุดและความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหล่มสักอยู่ในระดับมาก หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากก็ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

มณีนันท์ มัคกระม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมประเด็นความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 คิดเป็นร้อยละ 74.67 โดยจำแนกตามประเภทสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ และพนักงานมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ ซึ่งประเด็นและปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับการส่งเสริมหรือพัฒนานั้น สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการก็จะนำไปจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจ

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ธวัชชัย เอ็บศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล 2) ด้านผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการขาดงาน 4) ด้านการตั้งใจจะลาออก 5) ด้านทัศนคติของบุคคล และ 6) ด้านความเครียด พบว่า ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการตั้งใจจะลาออกและด้านทัศนคติของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการขาดงานและด้านความเครียดอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในจังหวัดระยอง พบว่า ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านมีระดับการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทำให้ทราบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ของสถิติที่ใช้คือ สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง นอกจากนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานและความภักดีของพนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทผลิตและจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 150 ราย โดยปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงตำแหน่งผู้จัดการของบริษัท โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในบริษัทเอกชนที่จำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับบริษัทอยู่ในระดับที่ดีมากจึงทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป

ชนิตา สิ้นธพพันธุ์และธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทตัวแปรกำกับของแรงจูงใจของพนักงานต่อความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรแห่งหนึ่งที่อยู่ภายใต้แผนการฟื้นฟูกิจการ โดยการเก็บข้อมูลแบบแบ่งชั้นภูมิจากองค์กรกรณีศึกษา จำนวน 372 ตัวอย่าง และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square: PLS) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป PLS-SEM 3.0 เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\beta = -0.24$ ;  $p < 0.05$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ( $\beta = 0.20$ ;  $p < 0.05$ ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้สำคัญต่อองค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูกิจการเป็นปัจจัยที่องค์กร ต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ องค์กรที่อยู่ภายใต้แผนฟื้นฟูจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรในทุกส่วนให้มีความพร้อมเพื่อเป็นต้นแบบและเป็นผู้นำให้กับพนักงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีได้

นภัตสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันขององค์กร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้าน

ลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 : ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 211 แห่ง (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่, 2566)

###### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 211 แห่ง แห่งละ 2 คน โดยแบ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานคลัง (หัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการ) จำนวน 1 คน และผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี 1 คน รวมทั้งสิ้น 422 คน (ตารางที่ 3.1) แต่เก็บข้อมูลได้จริง จำนวน 374 คน ซึ่งถือเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้ เพราะเข้าใจกันว่า อัตราการตอบกลับต้องมีอัตราอย่างน้อยร้อยละ 20 (Aaker, Kumar and Day, 2001) จึงถือว่าเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกลุ่มตัวอย่างใน อปท. จังหวัดเชียงใหม่

อำเภอ	จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เมืองเชียงใหม่	12	24
แมริม	11	22
คอยสะเก็ด	14	28
จอมทอง	7	14
ฮอด	7	14
สันป่าตอง	13	26
สันทราย	12	24
สารภี	12	24
ไชยปราการ	4	8
แม่ออน	6	12
เชียงดาว	9	18
แม่แตง	13	26
คอยเต่า	6	12
อมก๋อย	7	14
แม่แจ่ม	8	16
พร้าว	10	20
คอยหล่อ	4	8
แม่อาย	7	14
แม่วาง	6	12
เวียงแหง	3	6
สันกำแพง	10	20
สะเมิง	5	10
ฝาง	10	20
หางดง	12	24
กัลยาณิวัฒนา	3	6
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>211</b>	<b>422</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 6 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน จำนวน 4 ข้อ ด้านการตรวจสอบภายใน จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ จำนวน 4 ข้อ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี จำนวน 4 ข้อ และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสำเร็จในงานที่ทำ จำนวน 4 ข้อ การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ และความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 13 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับด้านคุณภาพงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านงานสำเร็จทันเวลา จำนวน 3 ข้อ และด้านผลงานได้มาตรฐาน จำนวน 4 ข้อ

และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 9 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 3 ข้อ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 5 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนการกำหนดเกณฑ์ประเมินวัดระดับความคิดเห็น ได้แก่ ระดับ 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด ระดับ 4 คือ เห็นด้วยมาก ระดับ 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง ระดับ 2 คือ เห็นด้วยน้อย และระดับ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด ระบุไว้ในหัวข้อการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมติฐานในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตามกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ปรึกษาให้คำแนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำเรียบร้อยแล้ว จึงทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบว่าเนื้อหาของข้อคำถามในแบบสอบถามใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน อีกทั้งยังครอบคลุมถึงสิ่งที่ต้องการจะวัดตามวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมาแล้ว ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้แก่

ผู้เชี่ยวชาญท่านแรก คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อินตะจันทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่สอง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่สาม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล ตำแหน่งอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ทั้งนี้ จะนำผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความถูกต้องด้านเนื้อหาให้มากที่สุด โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อกำหนดหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้แล้วก็จะนำไปแปลผลคะแนนโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ณัฐรรมณ ศรีสุข, 2560)

ค่า IOC  $\geq 0.50$  หมายถึง คำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้  
 ค่า IOC  $< 0.50$  หมายถึง คำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต้องปรับปรุงและยังไม่สามารถนำไปใช้ได้

จากผลการทดสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ในภาพรวมคือ 60.68/62 เท่ากับ 0.97 (IOC  $\geq 0.50$ ) กล่าวคือ ข้อคำถามของชุดแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 62 ข้อนั้น ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปใช้ในการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ ผลการทดสอบดังกล่าว จะปรากฏอยู่ในภาคผนวก ข

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try - Out) นั่นคือ พนักงานจ้างช่วยปฏิบัติงานในส่วนงานการคลัง การเงินและบัญชี และการพัสดุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 30 คน

7. เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานพนักงานจ้างช่วยปฏิบัติงานในส่วนงานการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว ต่อมาทำการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant

Power) โดยใช้เทคนิค Item - Total Correlation ซึ่งสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.101 - 0.792 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.416 - 0.789 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.523 - 0.777 และความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าจำแนก (r) อยู่ระหว่าง -0.140 - 0.506 ซึ่งสอดคล้องกับปีณา สมบูรณ์ (2563) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไปถือว่ามีความคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ จากผลการทดสอบดังกล่าว จะปรากฏอยู่ในภาคผนวก ค

8. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) เป็นรายด้าน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.753 - 0.928 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.809 - 0.925 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.808 - 0.936 และความผูกพันต่อองค์กรได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.721 - 0.834 ซึ่งอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (George and Mallery, 2003) ทั้งนี้ จากการทดสอบดังกล่าว จะปรากฏอยู่ในภาคผนวก ง

9. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องให้ครบถ้วนและมีความสมบูรณ์ของเอกสารเพื่อเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์
2. ดำเนินการขอหนังสือราชการจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยทำการแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 422 ชุด ตามชื่อที่อยู่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแนบซองจดหมายตอบกลับ

ไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

4. เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา 15 วัน ให้ติดตามทวงถามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและสำรวจความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน โดยอัตราการตอบกลับต้องมีอัตราอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ (Aaker, Kumar and Day, 2001) และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบกลับมาจริงมีจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 88.62 ซึ่งเข้าใจในใจดังกล่าวและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลต่อไป

#### การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนของชุดแบบสอบถามได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 จนถึง ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนั้น กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม คือ (ณัชชา ธงชัย, 2563)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

การคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย  
ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis: MCA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามชุดแบบสอบถามแต่ละส่วนได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

$$\text{สูตรการคำนวณร้อยละ (\%)} = \frac{\text{คะแนนที่ได้} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}$$

ส่วนที่ 2 จนถึงส่วนที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$\text{สูตรการคำนวณค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง } (\bar{X}) = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตรการคำนวณส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)} = \frac{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2}}{n - 1}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  แทน คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล  
 $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการที่ 1 } OE = \beta_{01} + \beta_1 PEC + \beta_2 IA + \beta_3 FSPR + \beta_4 ASK + \beta_5 AE + \epsilon$$

$$\text{สมการที่ 2 } OE = \beta_{07} + \beta_{11} AC + \beta_{12} REC + \beta_{13} WI + \beta_{14} RES + \beta_{15} AD + \epsilon$$

$$\text{สมการที่ 3 } OE = \beta_{13} + \beta_{21} PEC + \beta_{22} IA + \beta_{23} FSPR + \beta_{24} ASK + \beta_{25} AE + \beta_{26} OC + \beta_{27} (PEC \times OC) + \beta_{28} (IA \times OC) + \beta_{29} (FSPR \times OC) + \beta_{30} (ASK \times OC) + \beta_{31} (AE \times OC) + \epsilon$$

ตารางที่ 3.2 คำอธิบายอักษรย่อแต่ละตัวแปรที่นำมาใช้ในการเขียนสมการพยากรณ์

ตัวย่อ	ข้อความเต็ม	แทนตัวแปร
OE	Operational Efficiency	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
PEC	Planning and Financial Control	สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน
IA	Internal Auditing	สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการตรวจสอบภายใน
FSPR	Financial Statement Preparation and Reporting	สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูล ทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
ASK	Accounting Skills and Knowledge	สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี
AE	Accounting Ethics	สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ
AC	Achievement	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
REC	Recognition	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
WI	Work Itself	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
RES	Responsibility	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ
AD	Advancement	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า
OC	Organization to Commitment	ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 3.2 ข้างต้น จะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งจะปรากฏอยู่ในบทที่ 4

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นสองส่วนคือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

จากหัวข้อกล่าวมาข้างต้น สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนได้ดังนี้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แสดงถึงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาคือ ต้องการจะศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงได้เลือกการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในฐานะผู้ตอบแบบสอบถามของงานวิจัยเรื่องนี้ ต่อมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ต่อมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ต่อมาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยสามารถนำเสนอรายละเอียดแต่ละตอนได้ดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

เนื่องด้วยผู้วิจัยต้องการทราบลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน เพื่อนำไปใช้ประกอบการอภิปรายผลการวิจัยในบทถัดไป ด้วยเหตุนี้ จึงทำการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับอธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าความถี่และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่	ค่าความถี่ (คน)	ค่าร้อยละ (ร้อยละ)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	33	8.82
หญิง	341	91.18
<b>รวม</b>	<b>374</b>	<b>100.00</b>
<b>2. อายุ</b>		
อายุ 20 ปี หรือน้อยกว่า 20 ปี	0	0.00
อายุ 21 - 30 ปี	48	12.83
อายุ 31 - 40 ปี	154	41.18
อายุ 41 - 50 ปี	140	37.43
อายุ 51 - 60 ปี	32	8.56
<b>รวม</b>	<b>374</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปวช.	1	0.27
ปวส.	27	7.22
ปริญญาตรี	267	71.39
ปริญญาโท	78	20.85
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.27
<b>รวม</b>	<b>374</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง	40	10.70
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	13	3.48
นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	150	40.11
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี/ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี/ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	31	8.29

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่	ค่าความถี่ (คน)	ค่าร้อยละ (ร้อยละ)
นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ/ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	66	17.65
ผู้ช่วยนักวิชาการ/เจ้าพนักงาน/เจ้าหน้าที่พัสดุ	18	4.80
อื่น ๆ โปรดระบุ:	56	14.97
1. นักวิชาการ/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	28	7.47
2. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงานส่วนการคลัง	7	1.88
3. นักจัดการงานทั่วไป	1	0.27
4. นักวิชาการคลัง	5	1.34
5. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	3	0.80
6. พนักงานจ้างตามภารกิจปฏิบัติงานส่วนการคลัง	12	3.21
<b>รวม</b>	<b>374</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</b>		
5 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี	96	25.67
6 - 10 ปี	90	24.06
11 - 15 ปี	69	18.45
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	119	31.82
<b>รวม</b>	<b>374</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 ข้างต้น แสดงผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเรื่องนี้ทั้งหมด 374 คน โดยเพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18 และเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.82 ตามลำดับ

อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43 และอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 71.39 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 20.85 และปวส. จำนวน 27 รายคน คิดเป็นร้อยละ 7.22 ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 รองลงมา คือ นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และอื่น ๆ เช่น นักวิชาการ/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นักวิชาการคลัง นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน ฯลฯ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.97 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมา คือ 5 ปี หรือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.67 และ 6 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 24.06 ตามลำดับ

ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 91.18 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 71.39 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 และมีประสบการณ์ในปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน ที่ให้ความเห็นต่อสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในบริบทของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุนี้ จึงทำการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ประกอบด้วย ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งได้แสดงเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและแสดงผลการวิเคราะห์ตั้งแต่ ตารางที่ 4.2 - 4.7

ช่วงระดับคะแนน	แปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในภาพรวม

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน	4.43	0.66	เห็นด้วย มากที่สุด
ด้านการตรวจสอบภายใน	4.37	0.67	เห็นด้วย มากที่สุด
ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชี เพื่อใช้ในการตัดสินใจ	4.33	0.74	เห็นด้วย มากที่สุด
ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี	4.24	0.76	เห็นด้วย มากที่สุด
ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	4.53	0.68	เห็นด้วย มากที่สุด
ภาพรวม	4.38	0.64	เห็นด้วย มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ชำ้้งต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดต่อสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดนั่นคือ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 ต่อมา ด้านการตรวจสอบภายใน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน**

ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และความสามารถรวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุมสามารถตรวจสอบได้	4.49	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	4.45	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เป็นไปตามสถานการณ์และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคสามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ถึงความบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.66</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.3 ชำ้ต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและควบคุมการเงินอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านให้ความสำคัญการพัฒนาความรู้และความสามารถ รวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และท่านให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เป็นไปตามสถานการณ์และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการตรวจสอบภายใน

ด้านการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านมีความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี	4.25	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมุ่งเน้นการมีสมรรถนะทางการตรวจสอบรายงานทางการเงิน และบัญชีให้มีความน่าเชื่อถือมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี	4.41	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรและมีการตรวจสอบการใช้สินทรัพย์ตลอดจนการดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.41	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการตรวจสอบภายใน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านได้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ตระหนักถึงการตรวจสอบข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดได้จากการปฏิบัติงานและให้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอย่างเร่งด่วน	4.40	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
ภาพรวม	4.37	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการตรวจสอบภายในอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านได้มุ่งเน้นการมีสมรรถนะทางการตรวจสอบรายงานทางการเงินและบัญชีให้มีความน่าเชื่อถือมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรและมีการตรวจสอบการใช้สินทรัพย์ตลอดจนการดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นอย่างเท่า ๆ กัน รองลงมา คือ ท่านได้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ตระหนักถึงการตรวจสอบข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดได้จากการปฏิบัติงานและให้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอย่างเร่งด่วน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และท่านมีความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความหมาย
ท่านมีการจัดบันทึกบัญชี วิเคราะห์รายการทางบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง	4.26	0.85	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำบัญชีและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามรูปแบบ	4.29	0.83	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านได้มีการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา	4.39	0.79	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลรายงานทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	4.38	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 ชำรงต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของท่านได้มีการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 รองลงมา คือ ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลรายงานทางกรบัญชีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ข้อมูลเพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และท่านมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำบัญชีและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามรูปแบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี**

ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านมีความรู้และความเข้าใจในระบบงานบัญชีรวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.22	0.86	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาส่วนที่เป็นสาระสำคัญของพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาชีพบัญชี	4.23	0.84	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีทักษะด้านการวิเคราะห์รายการด้านการเงิน การวิเคราะห์ตัวเลข การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา	4.24	0.82	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งและฝึกฝนทักษะทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.83	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.76</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งและฝึกฝนทักษะทางด้านบัญชีของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมา คือ ท่านมีทักษะด้านการวิเคราะห์รายการด้านการเงิน การวิเคราะห์ตัวเลข การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และท่านมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาส่วนที่เป็นสาระสำคัญของพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาชีพบัญชี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านจริยธรรมในวิชาชีพ

ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านยึดมั่นในหลักการการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความโปร่งใสยุติธรรมมีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้องตามความเป็นจริง	4.49	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลและการทำรายงานด้วยความเป็นธรรม ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน และใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	4.51	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านยึดหลักในการทำงานโดยมุ่งเน้นและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน	4.55	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กรโดยคำนึงถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น	4.57	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
ภาพรวม	4.53	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านจริยธรรมในวิชาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กรโดยคำนึงถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมา คือ ท่านยึดหลักในการทำงานโดยมุ่งเน้นและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวรวมทั้งยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลและการทำรายงานด้วยความเป็นธรรมชาติใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน และใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

เนื่องด้วยผู้วิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน ที่ให้ความเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในบริบทของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุนี้ จึงทำการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ซึ่งได้แสดงเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น รวมถึงสามารถแสดง ผลการวิเคราะห์ตั้งแต่ตารางที่ 4.8 - 4.13

ช่วงระดับคะแนน	แปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ความสำเร็จในงานที่ทำ	4.25	0.68	เห็นด้วย มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.10	0.78	เห็นด้วย มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.74	เห็นด้วย มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ความรับผิดชอบ	4.12	0.73	เห็นด้วย มาก
ความก้าวหน้า	4.10	0.84	เห็นด้วย มาก
ภาพรวม	<b>4.16</b>	<b>0.69</b>	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.8 ชำงต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดนั่นคือ ความสำเร็จในงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ต่อมาความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

ความสำเร็จในงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและ สามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.37	0.73	เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	4.14	0.80	เห็นด้วย มาก
ท่านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจและพิจารณาแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที	4.19	0.80	เห็นด้วย มาก
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความสำคัญและ พอใจที่งานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จได้	4.28	0.80	เห็นด้วย มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วย มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.9 ชำ้ต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและสามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ทำ มีความสำคัญและพอใจที่งานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และท่านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจและ พิจารณาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอและยกย่องชมเชยว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.09	0.84	เห็นด้วย มาก
เพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชมเชยผลงานของท่าน	4.12	0.85	เห็นด้วย มาก
ความสามารถของท่านและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรอีกทั้งสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้	4.08	0.86	เห็นด้วย มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	4.11	0.85	เห็นด้วย มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.78</b>	<b>เห็นด้วย มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชมเชยผลงานของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอและยกย่องชมเชยว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
งานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เป็นงานที่สำคัญ น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	4.23	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน	4.21	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี	4.26	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.19	0.83	เห็นด้วยมาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.74</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมา คือ งานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กรเป็นงานที่สำคัญ น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน ขององค์กร	4.02	0.81	เห็นด้วย มาก
หน่วยงานของท่านได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน อย่างเป็นระบบและชัดเจน	4.18	0.81	เห็นด้วย มาก
ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานใหม่ ๆ และพอใจ ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ หลากหลาย	4.17	0.82	เห็นด้วย มาก
ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอ ในการแก้ไขปัญหาภายในขององค์กรร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา	4.13	0.84	เห็นด้วย มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.73</b>	<b>เห็นด้วย มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องหน่วยงานของท่านได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 รองลงมา คือ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานใหม่ ๆ และพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาภายในขององค์กรร่วมกับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	4.05	0.87	เห็นด้วยมาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างยุติธรรมและ มีความเหมาะสม	4.05	0.96	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับโอกาที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.17	0.86	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับการบรรจุอยู่ในขณะนี้	4.12	0.98	เห็นด้วยมาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.84</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านได้รับโอกาที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับการบรรจุอยู่ในขณะนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 และ ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นอย่างเท่า ๆ กัน ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน ที่ให้ความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบริบทของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุนี้ จึงทำการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ซึ่งได้แสดงเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และแสดงผลการวิเคราะห์ตั้งแต่ตารางที่ 4.14 - 4.18

ช่วงระดับคะแนน	แปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (X)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความหมาย
ด้านคุณภาพงาน	4.38	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.38	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านงานสำเร็จทันเวลา	4.34	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านผลงานได้มาตรฐาน	4.36	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.65</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดนั่นคือ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ต่อมาด้านผลงาน ได้มาตรฐาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และด้านงานสำเร็จทันเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อย มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.33	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	4.43	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.38	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.15 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยที่สุดในเรื่องท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.75 และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อย มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เสมอ	4.39	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานในแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.39	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านได้มีการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น	4.36	0.78	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.38</b>	<b>0.71</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.16 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานในแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นเท่า ๆ กัน และท่านมีการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านงานสำเร็จทันเวลา

ด้านงานสำเร็จทันเวลา	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.35	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญของการใช้งานของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสำเร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.35	0.77	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจได้ภายใต้เงื่อนไขของมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.81	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.71</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.17 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานสำเร็จทันเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญของการใช้งานของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสำเร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ซึ่งอยู่ในระดับ

ความคิดเห็นเท่า ๆ กัน และท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจได้ภายใต้เงื่อนไขของมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านผลงานได้มาตรฐาน

ด้านผลงานได้มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร และมี ผลงานได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด	4.31	0.72	เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชี ข้อกำหนดและจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.77	เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และส่วนรวมที่ได้รับประโยชน์จากผลงานดังกล่าว เพื่อช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด	4.37	0.78	เห็นด้วย มากที่สุด
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างมีอาชีพและสร้างความน่าเชื่อถือ แก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี	4.36	0.79	เห็นด้วย มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.69</b>	<b>เห็นด้วย มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.18 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลงานได้มาตรฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของความสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีข้อกำหนดและจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

และส่วนรวมที่ได้รับประโยชน์จากผลงานดังกล่าวเพื่อช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมืออาชีพ และสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ทำงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่**

เนื่องด้วยผู้วิจัยต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน ที่ให้ความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยเหตุนี้ จึงทำการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับการประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งได้แสดงเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น รวมถึงสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตั้งแต่ตารางที่ 4.19 - 4.22

ช่วงระดับคะแนน	แปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร  
ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ความหมาย
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.24	0.69	เห็นด้วย มากที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ใน การทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.24	0.77	เห็นด้วย มากที่สุด
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร	4.13	0.86	เห็นด้วย มาก
 ภาพรวม	<b>4.20</b>	<b>0.73</b>	เห็นด้วย มาก

จากตารางที่ 4.19 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 แล้วเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดนั่นคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความหมาย
ท่านให้การสนับสนุนและมีความพึงพอใจกับแนวทาง นโยบายทางการบริหารงาน เป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน	4.25	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านรู้สึกมั่นใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.26	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	4.23	0.80	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.69</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.20 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ให้ความเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของท่านรู้สึกมั่นใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 รองลงมา คือ ท่านให้การสนับสนุนและมีความพึงพอใจกับแนวทาง นโยบายทางการบริหารงาน เป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความหมาย
ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไขพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงให้หน่วยงาน เมื่อมีคนเข้าใจผิด กล่าวหาว่าหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดี	4.25	0.83	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำต่อไปจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	4.24	0.84	เห็นด้วยมากที่สุด
ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุกๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่านต้องรับผิดชอบโดยตรง	4.23	0.83	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.77</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.21 ชำ้ต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไขพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงให้หน่วยงาน เมื่อมีคนเข้าใจผิด กล่าวหาว่าหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 รองลงมา คือ ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำต่อไปจนสำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่าน

ต้องรับผิดชอบโดยตรง มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร**

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลความหมาย
ท่านมั่นใจว่าตัวท่านเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการทำภารกิจงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.19	0.87	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความตั้งใจและประสงค์ที่จะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่น	4.02	1.01	เห็นด้วยมาก
หากเกิดวิกฤติใด ๆ กับหน่วยงาน ท่านพร้อมที่จะคงอยู่ไปกับหน่วยงานและช่วยแก้ไขวิกฤติการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป	4.17	0.93	เห็นด้วยมาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.86</b>	<b>เห็นด้วยมาก</b>

จากตารางที่ 4.22 ข้างต้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความคิดเห็นต่อภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากสุดในเรื่องท่านมั่นใจว่าเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำภารกิจงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 รองลงมา คือ หากเกิดวิกฤติใด ๆ กับหน่วยงานท่านก็พร้อมที่จะคงอยู่ไปกับหน่วยงานและช่วยแก้ไขวิกฤติการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.93 และท่านมีความตั้งใจและประสงค์ที่จะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่แสดงถึงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ จึงได้เลือกการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis: MCA) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อป้องกันการเกิดมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและระหว่างตัวแปรแทรกให้สามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่านัยสำคัญ (Sig.) (2-tailed) หากค่าดังกล่าว มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้ามหากค่าดังกล่าว กลับมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552) ดังต่อไปนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ สามารถนำเสนอผลการทดสอบตารางที่ 4.23

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis: MCA) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

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 4.23 ข้างต้น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (OE) กับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ทั้ง 5 ด้านนั้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน อันได้แก่

ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน (PEC) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.81^{**}$ )

ด้านการตรวจสอบภายใน (IA) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.78^{**}$ )

ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ (FSPR) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.81^{**}$ )

ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (ASK) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.76^{**}$ )

และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (AE) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.81^{**}$ )

ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (OE) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้านนั้น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน อันได้แก่

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ (AC) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.79^{**}$ )

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (REC) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.75^{**}$ )

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WD) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.80^{**}$ )

ด้านความรับผิดชอบ (RES) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.77^{**}$ )

และด้านความก้าวหน้า (AD) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.68^{**}$ )

ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (OE) กับความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทิศทางบวก ( $r = 0.78^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากข้อมูลดังกล่าว ยังพบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านและตัวแปรแทรกมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา multicollinearity (Multicollinearity) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ multicollinearity (Multicollinearity) โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ปรากฏว่า ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factors: VIFs) ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 3.50 - 5.40 ขณะที่ตัวแปรแทรกมีค่า 3.98 ซึ่งทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกมีค่าน้อยกว่า 10.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรแทรกแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา multicollinearity (Multicollinearity) หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Black, 2006) จึงสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อศึกษาว่า มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรแทรก คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรใดบ้างที่ร่วมกันพยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม ซึ่งได้แสดงการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่ออธิบายผลการทดสอบ (สุทิน ชนะบุญ, 2560) ในงานวิจัยดังนี้

สัญลักษณ์การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis: MRA)

เมื่อ Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ โดยการวิจัยเรื่องนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $p \leq 0.05$ ) และแสดงเครื่องหมายดอกจัน (\*) เนื่องจากค่านัยสำคัญทางสถิติมีตัวเลข 3 ตัวหลังจุดทศนิยม ดังนั้นเฉพาะค่า Sig. จึงจะใช้ตัวเลขหลังจุดทศนิยม 3 หลักขึ้นไปในงานวิจัยนี้

$R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการที่มีต่อตัวแปรตาม หรือตัวแปรอิสระทั้งหมดที่อยู่ในสมการสามารถอธิบายการผันแปรตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด โดยอธิบายว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอยู่ร้อยละ  $R^2 \times 100$  ส่วนที่เหลือจะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ หรือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถทำนายตัวแปรตามได้ร้อยละ  $R^2 \times 100$

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ เพื่อเขียนสมการให้อยู่ในรูป  
คะแนนดิบ

S.E. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ทั้งนี้ การพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนนั้น จะพิจารณาจากหน่วยที่ใช้ด้วยจึงสามารถบอกได้ว่าความคลาดเคลื่อนนี้สูงหรือต่ำ

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานที่แสดงในตารางผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Coefficients) โดยที่ค่า B จะแสดงอัตรา

เปลี่ยนแปลงของค่าตัวแปรอิสระ (X) ต่อค่าตัวแปรตาม (Y) กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรอิสระ (X) เปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ค่าตัวแปรตาม (Y) เปลี่ยนไป

Tolerance แทน ค่าการทดสอบว่าอำนาจการพยากรณ์มาจากตัวแปรอิสระตัวอื่นหรือไม่ กล่าวคือ ถ้าค่า Tolerance มีค่าน้อยเกือบเป็นศูนย์ แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ สูงมากซึ่งไม่ควรจะใส่เข้าไปในสมการ

VIF แทน ค่าความแปรปรวนของตัวแปรที่ผันไปตามโทเลอแรนซ์ (Tolerance) โดยค่า VIF ของตัวแปรอิสระต้องมีค่าไม่เกิน 10.00 (Black, 2006) หากเกินกว่านี้ จะเกิดมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (ค่า b) มีเครื่องหมายตรงกันข้ามที่ควรจะเป็น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

Enter แทน วิธีการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย

สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในตอนที่ 2 ตั้งแต่ตารางที่ 4.24 - 4.26 มีดังนี้

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งแสดงผลการทดสอบตั้งแต่ตารางที่ 4.24 - 4.26 ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่						
	b	S.E.	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน	0.20	0.06	0.20	3.57	0.00***	0.20	5.01
ด้านการตรวจสอบภายใน	0.07	0.05	0.07	1.27	0.21	0.21	4.66
ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	0.20	0.06	0.20	3.62	0.00***	0.19	5.15
ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี	0.16	0.05	0.16	3.27	0.00***	0.28	3.61
ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	0.34	0.05	0.34	7.58	0.00***	0.31	3.24
ค่าคงที่ (Constant)	-4.69	0.03	-	0.00	1.00	-	-
R <sup>2</sup> = 0.77, Adjusted R Square = 0.77, F = 249.89, ***p<0.01							

จากตารางที่ 4.24 ข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับมาก ( $p \leq 0.01$ ) คือ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน (Sig. = 0.00\*\*\*) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ (Sig. = 0.00\*\*\*) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (Sig. = 0.00\*\*\*) และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (Sig. = 0.00\*\*\*) โดยที่ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ( $\beta = 0.34$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ( $\beta = 0.20$ ) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ( $\beta = 0.20$ ) และด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ( $\beta = 0.16$ ) ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการตรวจสอบภายใน (Sig. = 0.21) กลับไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

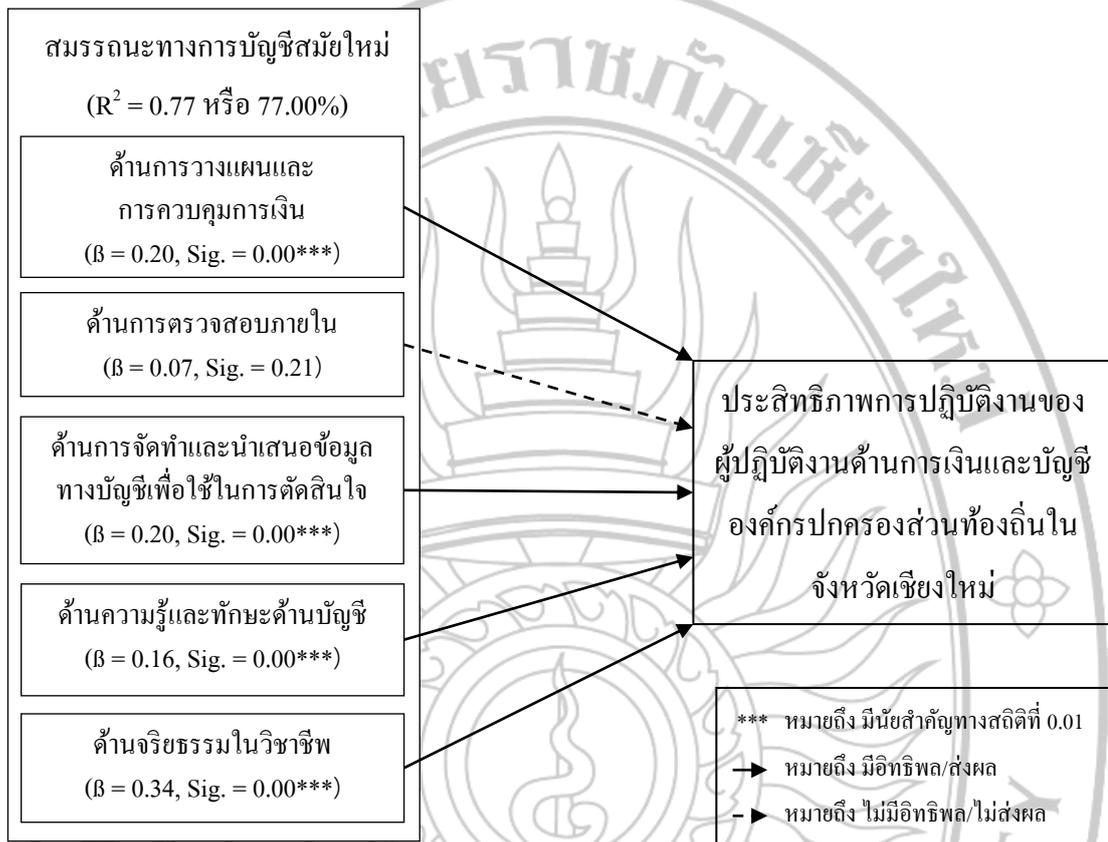
นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2 = 0.77$ ) แสดงให้เห็นว่า ด้านการวางแผน และการควบคุมการเงิน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 77.00 ที่เหลืออีกร้อยละ 23.00 เป็นผลสืบเนื่องจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา ซึ่งจากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน (PEC) ด้านการตรวจสอบภายใน (IA) ด้านการจัดทำ และนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ (FSPR) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (ASK) และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (AE) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นได้จากทฤษฎีการถดถอยแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เพื่อทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังนี้

$$OE = -4.69 + 0.20(PEC) + 0.20(FSPR) + 0.16(ASK) + 0.34(AE) \quad (***) (p \leq 0.01)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (b) ของด้านการวางแผนและการควบคุมการเงินเท่ากับ 0.20 ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจเท่ากับ 0.20 ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีเท่ากับ 0.16 และด้านจริยธรรมในวิชาชีพเท่ากับ 0.34 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกถือว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ ก่อนจะนำตัวแปรอิสระใด ๆ เข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนว่า แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบด้วยค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งจากการตรวจสอบมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) พบว่า ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 3.24 – 5.15 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Black, 2006) โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในตารางที่ 4.24 ข้างต้น สามารถนำเสนอแผนภาพผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



**ภาพที่ 4.1** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

จากภาพที่ 4.1 ข้างต้น พบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ ในขณะที่ด้านการตรวจสอบภายใน กลับไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่						
	b	S.E.	B	t	Sig.	Tolerance	VIF
ความสำเร็จในงานที่ทำ	0.33	0.05	0.33	5.99	0.00***	0.27	3.76
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.07	0.06	0.07	1.24	0.22	0.23	4.32
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.31	0.06	0.31	5.39	0.00***	0.23	4.27
ความรับผิดชอบ	0.22	0.06	0.22	3.62	0.00***	0.21	4.68
ความก้าวหน้า	-0.02	0.05	-0.02	-0.44	0.66	0.29	3.55
ค่าคงที่ (Constant)	-2.83	0.03	-	0.00	1.00	-	-
R <sup>2</sup> = 0.71, Adjusted R Square = 0.71, F = 181.23, ***p<0.01							

จากตารางที่ 4.25 ข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับมาก ( $p \leq 0.01$ ) คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ (Sig. = 0.00\*\*\*) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Sig. = 0.00\*\*\*) และความรับผิดชอบ (Sig. = 0.00\*\*\*) โดยที่ความสำเร็จในงานที่ทำ ( $\beta = 0.33$ ) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\beta = 0.31$ ) และความรับผิดชอบ ( $\beta = 0.22$ ) ตามลำดับ ในขณะที่ การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig. = 0.22) และความก้าวหน้า (Sig. = 0.66) กลับไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

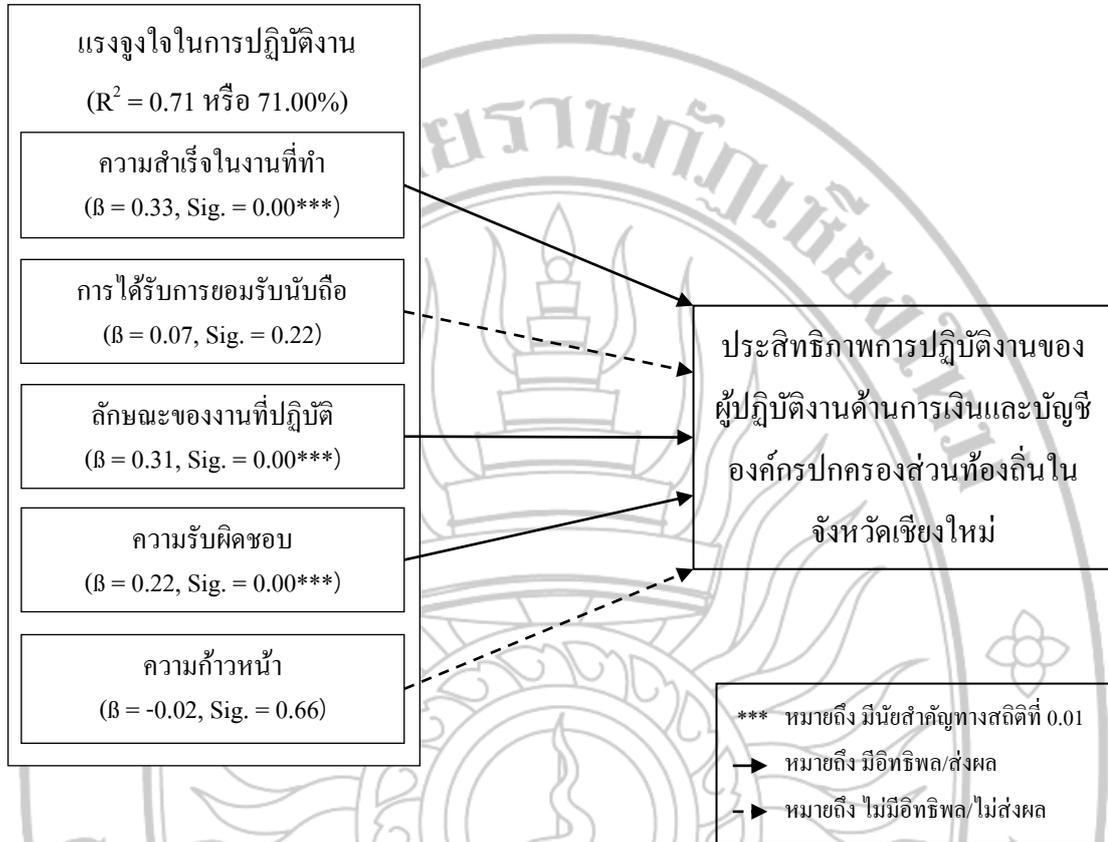
นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2 = 0.71$ ) แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ คิดเป็นร้อยละ 71.00 ที่เหลืออีกร้อยละ 29.00 เป็นผลสืบเนื่องจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา ซึ่งจากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ (AC) การได้รับการยอมรับนับถือ (REC) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WI) ความรับผิดชอบ (RES) และความก้าวหน้า (AD) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นได้จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เพื่อทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังนี้

$$OE = -2.83 + 0.33 (AC) + 0.31 (WI) + 0.22 (RES) \quad (***)_{p < 0.01}$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (b) ของความสำเร็จในงานที่ทำเท่ากับ 0.33 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 0.31 และความรับผิดชอบเท่ากับ 0.22 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เป็นทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ ก่อนจะนำตัวแปรอิสระใด ๆ เข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนว่า แต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบด้วยค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งจากการตรวจสอบมัลติคอลลิเนียริตี้ (Multicollinearity) โดยใช้ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) พบว่า ค่าองค์ประกอบการขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 3.55 – 4.68 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10.00 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Black, 2006) โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ในตารางที่ 4.25 ข้างต้น สามารถนำเสนอแผนภาพผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

จากภาพที่ 4.2 ข้างต้น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ ในขณะที่การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า กลับไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 : ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter ของความผูกพัน  
ต่อองค์กร เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะ  
ทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแบบ (Model)
	การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Enter
PEC	0.12** (0.05)
IA	0.02 (0.05)
FSPR	0.12** (0.05)
ASK	0.16*** (0.04)
AE	0.22*** (0.04)
OC	0.32*** (0.03)
PECxOC	-0.07 (0.06)
IAxOC	0.07 (0.05)
FSPRxOC	-0.01 (0.06)
ASKxOC	-0.15*** (0.05)
AExOC	0.11** (0.05)
Adjust R Square	0.83
R <sup>2</sup> = 0.83, F = 164.95, **p ≤ 0.05, ***p ≤ 0.01	

<sup>a</sup> ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในวงเล็บ

จากตารางที่ 4.26 ข้างต้น ทดสอบสมมติฐานการวิจัยความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ (ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชี เพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม (สมมติฐานที่ 3) 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 ( $\beta = -0.15, P \leq 0.01$ ) และด้านจริยธรรมในวิชาชีพพร้อมกับความผูกพันต่อองค์การ ( $\beta = -0.11, P \leq 0.05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 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

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

##### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 374 คน โดยพิจารณาจากค่าความถี่และค่าร้อยละที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

##### ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 374 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้วยจริยธรรมในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยพบว่ามีค่ามากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กร โดยคำนึงถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น รองลงมา คือ ท่านยึดหลักในการทำงาน โดยมุ่งเน้นและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวรวมทั้งยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน และท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลและการทำรายงานด้วยความเป็นธรรม ใ้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน และ ใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ตามลำดับ

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามีค่ามากที่สุด คือ ท่านได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และความสามารถรวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และ การเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้ รองลงมา คือ

ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และท่านให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เป็นไปตามสถานการณ์และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการตรวจสอบภายใน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านมุ่งเน้นการมีสมรรถนะทางด้านการตรวจสอบ รายงานทางการเงิน และบัญชีให้มีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรและมีการตรวจสอบ การใช้สินทรัพย์ ตลอดจนการดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กร ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ท่านมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ตระหนักถึงการตรวจสอบข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดได้จากการปฏิบัติงานและให้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอย่างเร่งด่วน และท่านมีความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านได้มีการสอบถามงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา รองลงมาคือ ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลรายงานทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และท่านมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำบัญชีและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามรูปแบบ ตามลำดับ

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งและฝึกฝนทักษะทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ท่านมีทักษะด้านการวิเคราะห์รายการด้านการเงิน การวิเคราะห์ตัวเลข การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา และท่านมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาส่วนที่เป็นสาระสำคัญของพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ

### ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 374 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและสามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำคัญและพอใจที่งานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้ และท่านมีโอกาสในการตัดสินใจและพิจารณาแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถ ปฏิบัติงานให้ได้ผลดี รองลงมา คือ งานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์กร เป็นงานที่สำคัญ น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ และท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตรงกับความรู้และความถนัด ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน รองลงมา คือ ท่านได้รับความไว้วางใจ ให้ทำงานใหม่ ๆ และพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และ ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาภายในขององค์กรร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชมเชยผลงานของท่าน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน และผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอและยกย่องชมเชยว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านได้รับ โอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในการ เข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ท่านมี ความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับการบรรจุอยู่ในขณะนี้ ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

ตามความสามารถ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการปรับขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสม ตามลำดับ

### ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 374 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เสมอ รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานในแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และท่านมีการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อย มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลงานได้มาตรฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีข้อกำหนดและจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมที่ได้รับประโยชน์จากผลงานดังกล่าว เพื่อช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีอาชีพและสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานสำเร็จทันเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญของการใช้งานของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสำเร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้และท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจได้ภายในเงื่อนไขของมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีอาชีพ ตามลำดับ

### ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 374 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไขพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตน และพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงให้หน่วยงาน เมื่อมีคนเข้าใจผิด กล่าวหาว่าหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดี รองลงมา คือ ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ ท่านจะทำต่อไปจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว และท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่านต้องรับผิดชอบโดยตรง ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน รองลงมา คือ ท่านให้การสนับสนุนและมีความพึงพอใจกับแนวทงนโยบายทางการบริหารงาน เป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน และท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ท่านมั่นใจว่าตัวท่านเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการทำภารกิจงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รองลงมา คือ หากเกิดวิกฤติใด ๆ กับหน่วยงานท่านก็พร้อมที่จะคงอยู่ไปกับหน่วยงานและช่วยแก้ไขวิกฤติการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป และท่านมีความตั้งใจและประสงค์ที่จะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่น ตามลำดับ

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี และ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบบกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบบกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ผลจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นตัวแทรกซ้อนในความสัมพันธ์และผลกระทบบกกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยที่ได้สามารถสรุปและนำไปวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยอภิปรายรายละเอียดต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงินมีความสัมพันธ์และผลกระทบบกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของความสำคัญ การพัฒนาความรู้และความสามารถ รวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของจิตรเลขา ทาสี, อัครเดช ตูลยพงษ์รักษ์, ปิยนาท สุภรณนทร์รัตน์ และไพรัช ภัทรศิริสิทธิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เพราะผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยมากที่สุดที่ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านการวางแผน โดยควรวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางการป้องกันปัญหา รวมทั้ง การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการควบคุมการเงินด้วยการควบคุมรายรับ-รายจ่าย เงินงบประมาณ และเก็บรักษาเงินสดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ต้องสามารถตรวจสอบและประเมินข้อผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทุกครั้ง

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการตรวจสอบภายในมีความสัมพันธ์แต่กลับไม่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรธรรมณ ศรีสุข (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานครที่พบว่า กลุ่มผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานครเห็นด้วยน้อยที่สุดด้านการตรวจสอบภายในที่เกี่ยวกับการเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่ การกำหนดโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรธรรมณ บาลี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกการทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่พบว่า ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจมีผลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกการทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เพราะข้อมูลทางการบัญชีเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหาร หรือผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมขององค์กร จึงต้องการจัดบันทึกแล้วนำมาจำแนก สรุปผลแล้วตรวจทานอีกครั้งก่อนนำเสนอ ซึ่งการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และน่าเชื่อถือได้

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งและฝึกฝนทักษะ

ทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล แสนสมุทรใจ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการปฏิบัติงานบัญชีสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสังกัดอาชีวศึกษาเอกชน และพบว่า ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม เพราะนักบัญชีสังกัดอาชีวศึกษาเอกชนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาชีพที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรต่อไป

สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านจริยธรรมในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของการให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กร โดยคำนึงถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของมัทนชัย สุทธิพันธุ์ เสาวคนธ์ กลิ่นนาวิ, ศิริกาญจน์ ขวาลิตสิทธิกุล, สุภาทิพย์ บุญภิรมย์ และสุดารัตน์ มะดีเยาะ (2560) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยภาคใต้ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่พบว่า ด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยภาคใต้ เพราะอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยภาคใต้เล็งเห็นว่า จริยธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชี โดยจริยธรรมวิชาชีพทางการบัญชี จะถูกกำหนดให้สอนนักศึกษาสาขาบัญชีตั้งแต่รายวิชาแรกเพื่อให้นักศึกษาทราบและเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนสาขาบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในจริยธรรมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีเป็นอย่างดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของหน่วยงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 2 ที่พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานบัญชีของหน่วยงานการประชาสัมพันธ์

ส่วนภูมิภาคเขต 2 เห็นด้วยมากที่สุดที่ว่า พนักงานบัญชีทุกคนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์แต่กลับไม่มี ผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของความสามารถและผลงานเป็น ที่ยอมรับขององค์กรอีกทั้งสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานอง รัชชา ใจตรง (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่พบว่า ด้านการยอมรับ นับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์และผลกระทบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของการต้องใช้ความรับผิดชอบสูง จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานอง วารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหาร ที่พบว่า ด้านลักษณะของงาน ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการทหารอากาศ เพราะผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหาร เห็นด้วยมากที่สุดหากพนักงานต้องรับภาระงาน ทางการบัญชีต่าง ๆ ต้องมีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างสูง จึงจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์และผลกระทบ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยมากที่สุดในเรื่องของหน่วยงานได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษานอง พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่พบว่า ด้านความ รับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ เพราะพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒให้ความสำคัญต่อคุณภาพงานเป็นหลัก ซึ่งงานจะมีคุณภาพได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานอำนวยความสะดวก เช่น กำหนดตารางเวลาปฏิบัติงานมีระบบติดตามการดำเนินงานจนกว่างานที่ได้รับผิดชอบจะสำเร็จและอื่น ๆ อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีระบบระเบียบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์แต่กลับไม่มีผลกระทบบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเห็นด้วยน้อยที่สุดที่จะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญาภา อักนิบุตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ที่พบว่า ด้านนโยบายและความก้าวหน้า ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y เพราะหน่วยงานได้มีภาพนโยบายของการบริหารงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ และการที่หน่วยงานดังกล่าวมีนโยบายสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของพนักงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส โควิด-19 (COVID-19) อาจไม่ได้ส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อันเนื่องมาจากการที่หน่วยงานได้รับผลกระทบจากวิกฤติการแพร่ระบาดของไวรัสดังกล่าว ทำให้ต้องเลิกจ้างพนักงาน หักจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือน จนถึงขั้นให้พนักงานของหน่วยงานต้องหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารของหน่วยงาน จนกว่าสถานการณ์จะกลับมาเป็นปกติอีกครั้ง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ในงานวิจัยนี้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon, 1971) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรที่ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในห้วงการบรรลุเป้าหมายโดยตรง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการวางแผนและการควบคุมการเงิน พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็น

ด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรค สามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ถึง ความบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ควรเป็นผู้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน แล้วถ่ายทอดด้วยการสอน หรือสาธิตให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี ได้ลองวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ตนประสบมา เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของการทำงาน จากนั้นจัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาออกมาให้เป็นรูปธรรม โดยแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติจะต้องมีผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกต้องคอยให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาอยู่เสมอ

2. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการตรวจสอบภายใน พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดใน เรื่องของความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับ การควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี ดังนั้น คณะผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จะต้องร่วมกันกำหนด โครงสร้างและ กระบวนการทำงานขององค์กรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น การระบุตำแหน่งหน้าที่ และภาระงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงควบคุมการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดการทำงานข้ามสายงาน ที่อาจจะส่งผลต่อความไร้ประสิทธิภาพได้

3. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชี เพื่อใช้ในการตัดสินใจ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของการจัดบันทึกบัญชี วิเคราะห์รายการ ทางบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่จะต้องร่วมกันกำหนดรูปแบบการจัดบันทึก รายการบัญชี ขั้นตอนวิเคราะห์รายการทางบัญชี และรูปแบบการจัดทำงบการเงินให้ถูกต้องตาม มาตรฐานของหน่วยงานส่วนราชการท้องถิ่น หรือสภาวิชาชีพบัญชี แล้วถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้สามารถจัดบันทึก วิเคราะห์ และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง

4. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็น ด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของการรู้และความเข้าใจในระบบงานบัญชี รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนก

การเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จะต้องมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเกี่ยวกับ โปรแกรมเกี่ยวข้องกับระบบงานบัญชี เช่น โปรแกรม SAP โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น กรมสรรพากร มาสอนการใช้งานโปรแกรมทางการเงินและบัญชี และวิธีการ วางระบบงานบัญชีในหน่วยงานของตน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถเรียนรู้การทำงานและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของการยึดมั่นในหลักการการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความโปร่งใสยุติธรรมมีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้องตามความเป็นจริง ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำเป็นต้องสร้างค่านิยมในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานของตนด้วยหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้จากภาครัฐและภาคประชาชน รวมถึงกำกับดูแลและติดตามหากบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานทุจริตและประพฤติไม่ชอบด้วยกฎหมายก็สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไล่ออก หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบัญชีได้ทันที

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของ ได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่อง ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จำเป็นต้องกล่าวให้คำชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จคล่องให้บ่อยขึ้น หรือทุกครั้ง รวมถึงอาจให้สิ่งตอบแทนต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องใช้สำนักงาน หรือ พิจารณาเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้รู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ได้รับความห่วงใยและเอาใจใส่จากผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชี

7. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นเสมอและยกย่องชมเชยว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น คณะผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอยู่เสมอ หากเกิดข้อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือแก่พวกเขาอยู่เสมอ ทั้งนี้ การรับฟังความคิดเห็นนั้นจะต้องไม่เปิดเผยในที่สาธารณะและจะต้องปราศจากอคติของตน ตลอดจน กล่าวให้คำชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หากพวกเขาปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม นั่นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้รู้สึกได้ว่า หน่วยงานของตนเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่จะหากคนมีเรื่องทุกข์อันใดก็พร้อมมีผู้บริหารที่รับฟังและคอยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ รวมทั้งเป็นพื้นที่ทำให้ตนรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก หากปราศจากคนไปหน่วยงานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จได้

8. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ควรเปิดพื้นที่ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ควรเข้าไปกำหนด หรือตีกรอบทางความคิดของพวกเขา เพราะจะทำให้พวกเขาหมดกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร

9. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็น การสรรหาบุคลากรในแผนกการเงินและบัญชี การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การศึกษาดูงานสถานที่ต่าง ๆ และอื่น ๆ อีกมากมายที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติกลุ่มนี้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ผู้บริหารขององค์กรให้โอกาสแก่ตนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ผู้บริหารได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

10. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องของการมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหาร หรือหัวหน้าแผนกการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเอาใจให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งงานของตนให้สูงขึ้น ตามความสามารถและผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานของตน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการพิจารณาคุณสมบัติต่าง ๆ ต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ หากเกิดมีข้อสงสัย หรือข้อร้องเรียนจากผู้ถูกประเมิน ภาครัฐ และภาคประชาชน

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จะต้องทำเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาตัวบุคคล ด้วยการสนับสนุนให้หัวหน้างานแผนก หรือฝ่ายการเงินและบัญชีเป็นผู้ดำเนินการออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี อย่างเช่น การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การมอบหมายงานใหม่ และอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในระบบงานการเงินและบัญชี ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

1.2 การศึกษาต่อ ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้เพิ่มพูนความรู้ หรือพัฒนาความรู้โดยการศึกษาต่อ ผ่านการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการบัญชี หรือหลักสูตรการเงิน โดยอาจสนับสนุนในรูปของการให้ทุนการศึกษา

1.3 การฝึกอบรม ด้วยการจัด โครงการฝึกอบรมสัมมนาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี เช่น โครงการฝึกจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ โครงการการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ โครงการฝึกอบรมการสอบใบประกาศวิชาชีพบัญชีและความไว้วางใจภายใต้มาตรฐานของสภาวิชาชีพบัญชี และอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจในระบบงานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีแสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ รวมถึงมีสิทธิ์ตัดสินใจในขอบเขตความรับผิดชอบของตนได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหรือความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีแต่ละบุคคล เพื่อให้พวกเขาารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งคอยสนับสนุนกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จได้

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ควรพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือน ด้วยการประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และเหมาะสมต่อ

ความรู้ความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ดังนั้น ควรศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี ในองค์กรปกครองส่วนกลาง หรือองค์กรปกครองส่วนภูมิภาค หรือองค์กรเอกชนต่าง ๆ เพื่อให้ได้มุมมอง หรือความคิดเห็นสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี ที่แตกต่างกัน
2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจที่รวมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากมุมมองผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน กับผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชี เพื่อให้ข้อมูลที่สามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์การบริหารงาน หรือระบบการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมแต่ละด้านมากยิ่งขึ้น
3. งานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น ซึ่งอาจไม่ได้ข้อมูลเชิงลึกที่แสดงถึงรายละเอียดจากมุมมองและความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงเห็นควรให้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับผลการวิจัยที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น
4. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่เท่านั้น ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยกลยุทธ์การใช้บัญชีบริหาร ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ได้มุมมองที่มีความหลากหลายมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กชพร นามสีฐาน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 34(1), 103-112.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/533/1/gs601110114.pdf>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563, 1 มกราคม). *รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท) ประจำปี 2563 (Local Performance Assessment (LPA) 2019)*. [https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2021/1/2305\\_6181.pdf](https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2021/1/2305_6181.pdf)
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- จิตติมา ขำคำ, สุพิศ ฤทธิ์แก้ว และสมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2562). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารนักบริหาร*, 39(2), 52-65.
- จิตรเลขา ทาสี, อัครเดช ตูดยพงษ์รัช, ปิยนาท สุภรานนท์รัตน์ และไพรัช ภัทรศิริสิทธิ์. (2564). สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(42), 343-353.
- ชนิตา สิ้นชีพันธ์ และธรรมรัตน์ จังศิริวัฒนา. (2565). บทบาทตัวแปรกำกับของแรงจูงใจของพนักงานต่อความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบปรับตัวกับประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรแห่งหนึ่งที่อยู่ภายใต้แผนการฟื้นฟูกิจการ. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 5(3), 30-47.

- ณัชชา ชงชัย. (2563). *ลักษณะและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน* เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/988/1/gs611130366.pdf>
- ณัชชา ใจตรง. (2563). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน* กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/18133>
- ณัฐธรมณ ศรีสุข. (2560). *สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน* ของผู้ทำบัญชีในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank @ SPU. <http://www.dspace.spu.ac.th/bitstream/>
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 9(2), 161–171.
- ณัฐชยา กลิ่นสุวรรณ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ณัฐคนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3544/1/RMUTT-61610.pdf>
- ณัฐฐาภรณ์ บาลี. (2564). *สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของ* ผู้จัดการบัญชี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยชนบุรี*, 13(2), 78-91.
- ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร* กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/2904/1/TP%20HOM.010%202560.pdf>
- ดวงพร แสงทอง. (2564). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. [https://elcpg.ssrui.ac.th/duangphon\\_sa/pluginfile.php/70/block\\_html/content](https://elcpg.ssrui.ac.th/duangphon_sa/pluginfile.php/70/block_html/content)

- ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโพลेटในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2815/1/RMUTT-151688.pdf>
- ทิพย์สุดา ทาสีดำ, ผกามาศ บุตรสาลี และสายฝน อุไร. (2565). ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิทยาการจัดการ, 4(2), 51-61.
- ชนพร โฉมอุปฮาด. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารทวิปริญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 1-12.
- ชนกรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/>
- ชัชชัย เอ็บศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล นครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. [http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise\\_lopburi01\\_02082021/6124952496.pdf](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_lopburi01_02082021/6124952496.pdf)
- ธีรญา เพ็ญญะ และไชยา ยี่มิวิไล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(2), 153-161.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 5(1), 76-84.
- นฤมล แสนสมุทรใจ. (2565). ทักษะการปฏิบัติงานบัญชีสมัยใหม่ต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสังกัดอาชีวศึกษาเอกชน. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(8), 115-126.
- นภัสสร พรหมเจิว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17563>

- นุรมีย์ แลแมแน. (2563). *สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ]. DSpace Repository. <http://ir.tsu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/569/Nurmeey%2000210721.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 3(2), 55-70.
- ปนัดดา ธรรมปัญญา. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดในเขตจังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยแม่โจ้. [http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2561/panudda\\_thumpanya/fulltext.pdf](http://mdc.library.mju.ac.th/thesis/2561/panudda_thumpanya/fulltext.pdf)
- ปราณี คำมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. คลังข้อมูลวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/212/1/58010980004.pdf>
- ปวีณา สมบูรณ์. (2563). *ผลกระทบของประสิทธิภาพระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานด้านบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. คลังข้อมูลวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/123456789/1278/1/58010980005.pdf>
- ปิยนฎ บุตรราช. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. *วารสารสหวิทยาวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(4), 133-143.
- ปัญญาภา อคินบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท รั้ววิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4341>

- พิมพ์ ฉัตรเงิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีการประปาภูมิภาค เขต 2* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3847/1/RMUTT-167634.pdf>
- พิชญาภา สีลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4884/1/TP%20HOM.005%202566.pdf>
- มณีนันท์ มัลลธรรม. (2562). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- มีทนชัย สุทธิพันธุ์, เสาวคนธ์ กลิ่นนาวิ, ศิริกาญจน์ ขวดีตติชกุล, สุภาทิพย์ บุญภิรมย์ และสุดา รัตน์ มะดีเฝ้า. (2560). ผลกระทบของสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศไทยของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อประสิทธิภาพการทำงาน. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 15(1), 73-89.
- มีทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1534/1/gs621130095.pdf>
- รักรัตน์ วุฒิมานพ. (2555). *ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Ruckratsamee\\_W.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Ruckratsamee_W.pdf)
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5803010395\\_5504\\_5100.pdf](https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010395_5504_5100.pdf)

- วารุณี ฤทธิขจร. (2564). *สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหาอากาศ* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4199/1/RMUTT-175307.pdf>
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank @ SPU. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5181>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2559). *ประวัติและความเป็นมาของเทศบาล*. <http://wiki.kpi.ac.th/>
- สกุณา มาอู่. (2562). *ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank @ SPU. <http://www.dspace.spu.ac.th/handle/123456789/7109>
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. คลังปัญญาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2556*. <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/346082?show=full>
- สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น. (2555). *ข้อมูลด้านการเงิน การคลังท้องถิ่น สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. <https://www.dla.go.th/work/money/index.jsp>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. <https://ratchakitcha.soc.go.th/>
- อาทิตย์ อธิคม. (2562). *สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. Knowledge Bank @ SPU. <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/7099>
- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- Aaker, D. A., Kumar, V., and Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7<sup>th</sup> ed.). John Wiley and Sons.

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Barney, J.B., Wright, M., and Ketchen Jr., D.J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641.
- Barney, J.B., and Clark, D.N. (2007). *Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*. Oxford Press University.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4<sup>th</sup> ed.) John Wiley and Sons.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment, the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 17 (1), 555-575.
- Burke. (2003, 1 January). *Employee engagement*. [http://www.burke.com/EOS/prac\\_EmployeeEngagement.htm](http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm).
- Dampitak, K., et al. (2009). *The development of accountancy occupational standards relevant to business and industry need*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: maximizing productivity through motivations, performance and commitment*. Irwin Professional.
- Koch, J. L., and Steers, R. M. (1977). Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(78\)90013-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(78)90013-1).
- Harrington E. (1913). *The twelve principles of efficiency*. Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2<sup>nd</sup> ed.). John Wiley and Sons.
- Hewitt Associates. (2004). *Research brief: employee engagement higher at double digit growth companies*. <https://www.hewitt.com/>
- George, D., and Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide & reference* (4<sup>th</sup> ed.). Allyn and Bacon.
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage. *California Management Review*, 33, 114-135.

- Kogut, B., and Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-97.
- Lopez, S. V. (2005). Competitive advantage and strategy formulation: The key role of dynamic capabilities. *Management Decision*, 43(5), 661-669.
- Luthans, F. (1989) *Organizational behavior* (5<sup>th</sup> ed). McGraw-Hill Inc.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2<sup>nd</sup> ed). Harper and Row.
- Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3<sup>rd</sup> ed.). McGraw- Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed). Harper and Row.
- Peterson, E., and Plowman. E. G. (1953). *Business organization and management*. Homewood. Richard D. Irwin.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Sofres. T. N. (2003). *Employees*. [https://bcauditor.com/PUBS/2002-2003/Report 1/Sac 2.htm](https://bcauditor.com/PUBS/2002-2003/Report%201/Sac%20.htm).
- Spender, J. C. (1996). Making Knowledge the Basic of a Dynamic Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 45-62.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-49.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed). McGraw Hill.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. The Free Press
- Teece, D. J., Pisano G., and A. Schuen. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Teece, D. J. (1984). *The Competitive Challenge*. Bollinger.
- Voom, H. V., and Deci, L. E. (1997). *Management and motivation*. Penguin Book.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Billing



**ภาคผนวก**

## ภาคผนวก ก

## ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของชุดแบบสอบถาม

รายชื่อและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 :

ชื่อ – นามสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อินตะขัน

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี

หน่วยงานที่สังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อีเมล (E-Mail)

res\_lpru@hotmail.com

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 :

ชื่อ – นามสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หน่วยงานที่สังกัด

คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

หมายเลขโทรศัพท์

065 – 056 – 5988

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 :

ชื่อ – นามสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี

หน่วยงานที่สังกัด

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

อีเมล (E-Mail)

chaiyot\_s@hotmail.com

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนบรูปภาพหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งออกโดยสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อเป็นการยืนยันว่าเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญจนสามารถจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่จริงได้และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไปได้



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง  
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ อินดีะชัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวลภัสสรดา ตาดิวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวีร์ ชัยอมรไพศาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติเดชานรงค์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๑





ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง  
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวลภัสสรดา ดาดีวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวีร์ ชัยอมรไพศาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเชษานรงค์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑





ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
๒๐๒ ถ.ช้างเผือก อ.เมือง  
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ ลัมฤทธิ์สกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวลภัสรดา ตาติวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวีร์ ชัยอมรไพศาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕๓๗-๒๖๓-๕๑๘๑

## ภาคผนวก ข

## แบบสรุปการประเมินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่  
 ผู้วิจัย นางสาวลภัสรดา ตาตวงค์ รหัส 65864601 หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรวีร์ ชัยอมรไพศาล

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ตรงไปตรงมา และชัดเจน	เหมาะสม แต่ยังไม่ดี	ยังไม่ เหมาะสม			
<b>ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>						
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. อายุ <input type="checkbox"/> อายุน้อยกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 41 – 60 ปี	+1	+1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปวช. <input type="checkbox"/> ปวส. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท <input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ไม่เห็นด้วย เลย (1-5)	ไม่เห็น ด้วย (2-5)	ไม่เห็น ด้วยเลย (3-5)			
4. ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการกองคลัง <input type="checkbox"/> หัวหน้าฝ่าย..... <input type="checkbox"/> นักวิชาการเงินและบัญชี / เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี / เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี/ ผู้ช่วยเจ้า พนักงานการเงินและบัญชี / ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี <input type="checkbox"/> นักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานพัสดุ / เจ้าหน้าที่พัสดุ <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ / ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ / ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	+1	+1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
<b>ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ</b> ร.ศ.ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ 1) ข้อคำถามในส่วนของ อายุ จากเดิม <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี ให้แก้ไขเป็น <input type="checkbox"/> อายุต่ำกว่า 20 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> อายุ 51 – 60 ปี 2) ข้อคำถามในส่วนของ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากเดิม <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ให้แก้ไขเป็น <input type="checkbox"/> 5 ปี หรือ น้อยกว่า <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป						

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ. ดร.ไพฑูริย์ พนาลัย	ร.ศ. ดร.พิชิตภาพ พนาลัย	ร.ศ. ชัยยศ ดีเมืองนนท์			
<b>ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่</b>						
<b>ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน (Planning and Financial Control)</b>						
1. ท่านได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ และความสามารถรวมถึงศักยภาพด้านการ วางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การ จ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติ ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงาน ให้เป็นไปตามสถานการณ์และยุคสมัยที่ เปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ มีการวางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรค สามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ถึงความบกพร่องที่ อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหา แนวทางในการป้องกันและแก้ไขได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Auditing)</b>						
1. ท่านมีความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการ ควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมุ่งเน้นการมีสมรรถนะทางการ ตรวจสอบรายงานทางการเงินและบัญชี ให้มี ความน่าเชื่อถือมีความถูกต้องเป็นไปตาม มาตรฐานการบัญชี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย- IOC	แปลผล
	ร.ศ. ดร.ไพฑูริย์ อินทสุวณิก	ร.ศ. ดร.พิชชาภพ พันธ์เทพ	ร.ศ. ดร.ชญานี เมธวณิช			
<b>ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Auditing) (ต่อ)</b>						
3. ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรและมีการตรวจสอบการใช้สินทรัพย์ตลอดจนการดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ไปตามนโยบายขององค์กร ตระหนักถึงการตรวจสอบข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดได้จากการปฏิบัติงานและให้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอย่างเร่งด่วน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินเพื่อการตัดสินใจ (Financial Statement Preparation and Reporting)</b>						
1. ท่านมีการจัดบันทึกบัญชี วิเคราะห์รายการทางบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำบัญชี และเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามรูปแบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้มีการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้ง ก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้ ครบถ้วนถูกต้อง และทันต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลรายงานทางการเงินที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย- IOC	แปลผล
	ร.ศ. ดร.ไพฑูริย์ อินทร์บัณฑิต และคณะ	ร.ศ. ดร.พิชานนท์ พิมพ์เพ็ญ	ร.ศ. ดร.ชัยยศ มงคลเกียรติ ชัยมงคล			
<b>ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (Accounting Knowledge and Skills)</b>						
1. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในระบบงานบัญชี รวมทั้งข้อมูลของงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบงานด้านบัญชีเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาส่วนที่เป็นสาระสำคัญของพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาชีพบัญชี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีทักษะด้านการวิเคราะห์รายการด้านการเงิน การวิเคราะห์ตัวเลข การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งฝึกฝนทักษะทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (Accounting Ethics)</b>						
1. ท่านยึดมั่นในหลักการการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้องตามความเป็นจริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลและการทำรายงานด้วยความเป็นธรรม ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน และใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ. ดร. ไพฑูรย์ อินตะจัน	ร.ศ. ดร. พิชาภพ พันธ์รัมย์	ร.ศ. ดร. ชัยยศ สัมฤทธิศักดิ์			
<b>ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (Accounting Ethics) (ต่อ)</b>						
3. ท่านยึดหลักในการทำงานโดยมุ่งเน้นและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวรวมทั้งยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กรโดยคำนึงถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<p>ร.ศ. ดร. ไพฑูรย์ อินตะจัน ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข ดังนี้</p> <p>1) ให้พิจารณาเพิ่มด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี ในมิติ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดมิติด้านการแก้ไขข้อผิดพลาด อาจจะเป็น ท่านสามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา</li> <li>- พิจารณาเพิ่มข้อคำถามที่สามารถสะท้อนทักษะทางการบัญชีสมัยใหม่ เช่น เรื่องเทคโนโลยีเพิ่มเติม</li> </ul>						

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	รศ. ดร.ไพฑูริย์ อิมตะขวน	รศ. ดร.พิชชาพร พินธุ์เพ็ญ	รศ. ดร.ชัยยศ ตัญญาเขตต์			
<b>ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่</b>						
<b>ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)</b>						
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมายและสามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านมีโอกาสนในการตัดสินใจและพิจารณาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความสำคัญและพอใจที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)</b>						
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอและยกย่องชมเชยว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. เพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชมเชยผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน และผลงานของท่านสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ. ดร.ไพฑูริย์ อินท๊ะจันทน์	ร.ศ. ดร.พิชชาภพ พุ่มจันทร์	ร.ศ. ดร.ชัชวาลย์ ชัยมงคล			
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)</b>						
1. งานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เป็นงานที่สำคัญ น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งตรงกับความรู้อที่ได้ศึกษามาและตรงกับความถนัดของท่าน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3. งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความรับผิดชอบ (Responsibility)</b>						
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานใหม่ ๆ และพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
4. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาภายในขององค์กรร่วมกับผู้บังคับบัญชา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ. ดร.ไพฑูริย์ อินทร์ ชั้น	ร.ศ. ดร.พิชากพ พันธุ์แพ พงษ์เทพ	ร.ศ. นัยยศ สมฤทธิ สถิตอุ			
<b>ความก้าวหน้า (Advancement)</b>						
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับการบรรจุอยู่ในขณะนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ</b>						
ร.ศ. ดร.พิชากพ พันธุ์แพ ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข ดังนี้						
1) ข้อคำถามในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ จากเดิม 4) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความสำคัญและพอใจที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ให้แก้ไขเป็น 4) ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความสำคัญและพอใจที่งานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้						
2) ข้อคำถามในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากเดิม 3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถของท่าน และผลงานของท่าน สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้ (น่าจะมีความหมายเดียวกับข้อ 2)						
3) ข้อคำถามในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากเดิม 2) ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาและตรงกับความถนัดของท่าน ให้แก้ไขเป็น 2) ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน จากเดิม 3) งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ให้แก้ไขเป็น 3) ท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี						

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	รศ.ดร.ไพฑูริย์ หนึ่งเดชะ	รศ.ดร.พิชชาพร นพรัตน์	รศ.ดร.ชัชวาลย์ ชัยมงคล			
<b>ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่</b>						
<b>ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work)</b>						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อยแล้วมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ๆ ที่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work)</b>						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงหรือไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานในแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้มีการวางแผนและการบริหารจัดการในปริมาณของงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น	+1	-1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
<b>ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness)</b>						
1. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ.ดร.ไพฑูริย์ อินเด๊ะ	ร.ศ.ดร.พิชิตภาพ พินธุ์เม	ร.ศ.ดร.ชัยยศ ธัมภทวิชิตกุล			
<b>ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) (ต่อ)</b>						
2. ท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญของการใช้งานของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสำเร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจได้ภายในเงื่อนไขของมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ อย่างมีอาชีพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work)</b>						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร และผลงานได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชีข้อกำหนดและจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมที่ได้รับประโยชน์จากผลงาน เพื่อช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด	+1	-1	+1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีอาชีพ และสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ.ดร.ไพฑูริย์ อินทร์ และ คณะ	ร.ศ.ดร.พิชากภ พันธุ์แพ คณะ	ร.ศ.ดร.ชัยยศ สมยศ คณะ			
<p>ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>ร.ศ.ดร.พิชากภ พันธุ์แพ ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข ดังนี้</p> <p>1) ข้อคำถามในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน จากเดิม 2) ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดล่วงหน้า (น่าจะมีความหมายเดียวกับข้อ 1)</p> <p>2) ข้อคำถามในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน จากเดิม 3) ท่านได้มีการวางแผนและการบริหารจัดการ ในปริมาณของงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติความสำเร็จมากยิ่งขึ้น</p> <p>ให้แก้ไขเป็น 3) ท่านได้มีการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น</p> <p>จากเดิม 4) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี</p> <p>ให้แก้ไขเป็น 4) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี</p>						

ข้อความ	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ.ดร.ปิ่น ประไพ และ คณะ ที่ เกี่ยวข้อง	ร.ศ.ดร.พิชิต พงษ์ พิบูลย์	ร.ศ.ดร.ชัชวาล เกียรติ ชูเกียรติ			
<b>ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่</b>						
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A Definite Belief in, and Acceptance of, the Value and Goals of Organization)</b>						
1. ท่านให้การสนับสนุนและมีความพึงพอใจกับ แนวทางนโยบายทางการบริหารงาน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกมั่นใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของ องค์กร ยอมรับและพร้อมปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและ ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร (A Willingness to Exert High Levels of Effort on Behalf of the Organization)</b>						
1. ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงาน โดยไม่มีเงื่อนไข พร้อมทั้งจะเสียดสละ อุทิศตนและ พร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงให้หน่วยงาน เมื่อมีคน เข้าใจผิดจนกล่าวหาว่าหน่วยงานของท่านในทาง ที่ไม่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหาก งานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำต่อไป จนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของ หน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่าน ต้องรับผิดชอบโดยตรง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็น			ผลรวม คะแนน แต่ละข้อ คำถาม	ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
	ร.ศ.ดร.ไพฑูริย์ อินทร์ จันทร์	ร.ศ.ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ พันธ์	ร.ศ.ดร.ชัยยศ ตุ้มถนอม สถิต			
<b>ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A Strong Desire to Remain a Member of a Particular Organization)</b>						
1. ท่านมั่นใจว่าตัวท่านเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของ หน่วยงาน มีส่วนร่วมในการทำภารกิจงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ท่านมีความตั้งใจและประสงค์ที่จะอยู่กับ หน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ราชการถึงแม้จะได้รับการเสนอที่ดีกว่าจาก หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. หากเกิดวิกฤติใดกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะคง อยู่ไปกับองค์กรและพร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข วิกฤติและปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
<b>ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ</b> ร.ศ.ดร.พิชาภพ พันธุ์แพ ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ 1) ข้อคำถามในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร จากเดิม 3) หากเกิดวิกฤติใดกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะคงอยู่ไปกับองค์กรและพร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข วิกฤติและปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป ให้แก้ไขเป็น 3) หากเกิดวิกฤติใดกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะคงอยู่ไปกับองค์กรและพร้อมที่จะช่วยกัน แก้ไข วิกฤติการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป						
<b>รวม</b>				<b>175</b>	<b>0.97 (60.68 / 62)</b>	<b>ใช้ได้</b>

**หมายเหตุ :** คะแนน +1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
คะแนน -1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## ภาคผนวก ค

## ผลทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power)

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่		
ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน		
1. ท่านได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และความสามารถรวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้	0.193	คุณภาพ ในระดับดี
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร	0.533	คุณภาพ ในระดับดีมาก
3. ท่านให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เป็นไปตามสถานการณ์และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	-0.101	คุณภาพ ในระดับดี
4. ท่านมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถึงความบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.574	คุณภาพ ในระดับดีมาก

ข้อความของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
<b>ด้านการตรวจสอบภายใน</b>		
5. ท่านมีความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับ การควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี	0.457	คุณภาพ ใน ระดับดี มาก
6. ท่านมุ่งเน้นการมีสมรรถนะทางด้าน การตรวจสอบรายงานทางการเงิน และบัญชี ให้มีความน่าเชื่อถือ มีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี	0.663	คุณภาพ ใน ระดับดี มาก
7. ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรและ มีการตรวจสอบการใช้สินทรัพย์ตลอดจน การดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม	0.585	คุณภาพ ใน ระดับดี มาก
8. ท่านได้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ตระหนักถึงการตรวจสอบข้อผิดพลาดที่อาจเกิดได้จากการปฏิบัติงานและให้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอย่างเร่งด่วน	0.632	คุณภาพ ใน ระดับดี มาก

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
<b>ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</b>		
9. ท่านมีการจดบันทึกบัญชี วิเคราะห์รายการทางบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง	0.666	คุณภาพ ในระดับดีมาก
10. ท่านมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำบัญชีและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามรูปแบบ	0.646	คุณภาพ ในระดับดีมาก
11. ท่านได้มีการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา	0.470	คุณภาพ ในระดับดีมาก
12. ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลรายงานทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	0.588	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี</b>		
13. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในระบบงานบัญชีรวมทั้ง มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.728	คุณภาพ ในระดับดีมาก
14. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาส่วนที่เป็นสาระสำคัญของพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาชีพบัญชี	0.768	คุณภาพ ในระดับดีมาก

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
15. ท่านมีทักษะด้านการวิเคราะห์รายการด้านการเงิน การวิเคราะห์ตัวเลข การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา	0.672	คุณภาพ ในระดับดีมาก
16. ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งและฝึกฝนทักษะทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ	0.792	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ</b>		
17. ท่านยึดมั่นในหลักการการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้องตามความเป็นจริง	0.158	คุณภาพ ในระดับดี
18. ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลและการทำรายงานด้วยความเป็นธรรม ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน และใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	0.409	คุณภาพ ในระดับดีมาก
19. ท่านยึดหลักในการทำงานโดยมุ่งเน้นและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน	0.328	คุณภาพ ในระดับดี
20. ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กร โดยคำนึงถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่	0.311	คุณภาพ ในระดับดี

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
<b>ความสำเร็จในงานที่ทำ</b>		
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและสามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	0.611	คุณภาพ ในระดับดีมาก
2. ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	0.618	คุณภาพ ในระดับดีมาก
3. ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจและพิจารณาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที	0.689	คุณภาพ ในระดับดีมาก
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความสำคัญและพอใจที่งานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	0.581	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>		
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอและยกย่องชมเชยที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	0.719	คุณภาพ ในระดับดีมาก
6. เพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชมเชยผลงานของท่าน	0.744	คุณภาพ ในระดับดีมาก
7. ความสามารถของท่านและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรอื่นทั้งสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้	0.663	คุณภาพ ในระดับดีมาก
8. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	0.789	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>		
9. งานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรเป็นงานที่สำคัญ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	0.712	คุณภาพ ในระดับดีมาก

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)</b>		
10. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน	0.732	คุณภาพ ในระดับดีมาก
11. ท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี	0.686	คุณภาพ ในระดับดีมาก
12. ท่านมี โอกาส ได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำ หรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	0.702	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ความรับผิดชอบ</b>		
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กร	0.755	คุณภาพ ในระดับดีมาก
14. หน่วยงานของท่านได้กำหนดขั้นตอนปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน	0.664	คุณภาพ ในระดับดีมาก
15. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานใหม่ๆ และพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	0.756	คุณภาพ ในระดับดีมาก
16. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาภายในขององค์กรร่วมกับผู้บังคับบัญชา	0.700	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ความก้าวหน้า</b>		
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	0.518	คุณภาพ ในระดับดีมาก

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
<b>ความก้าวหน้า (ต่อ)</b>		
18. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสม	0.449	คุณภาพ ในระดับดีมาก
19. ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	0.538	คุณภาพ ในระดับดีมาก
20. ท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับการบรรจุอยู่ในขณะนี้	0.416	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่</b>		
<b>ด้านคุณภาพงาน</b>		
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	0.635	คุณภาพ ในระดับดีมาก
2. ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงาน ที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	0.678	คุณภาพ ในระดับดีมาก
3. ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.675	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ด้านปริมาณงาน</b>		
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เสมอ	0.537	คุณภาพ ในระดับดีมาก
5. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานในแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.694	คุณภาพ ในระดับดีมาก

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
6. ท่านได้มีการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น	0.523	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ด้านงานสำเร็จทันเวลา</b>		
7. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	0.745	คุณภาพ ในระดับดีมาก
8. ท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญของการใช้งานของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสำเร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้	0.634	คุณภาพ ในระดับดีมาก
9. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจได้ภายใต้เงื่อนไขของมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ อย่างมีอาชีพ	0.777	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ด้านผลงานได้มาตรฐาน</b>		
10. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร และมีผลงานได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด	0.621	คุณภาพ ในระดับดีมาก
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชี ข้อกำหนดและจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	0.641	คุณภาพ ในระดับดีมาก
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมที่ได้รับประโยชน์จากผลงานดังกล่าวเพื่อช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด	0.593	คุณภาพ ในระดับดีมาก

ข้อคำถามของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
<b>ด้านผลงานได้มาตรฐาน (ต่อ)</b>		
13. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้ง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีอาชีพและสร้างที่น่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี	0.566	คุณภาพ ในระดับดีมาก
<b>ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่</b>		
1. ท่านให้การสนับสนุนและมีความพึงพอใจ กับแนวทาง นโยบายทางการบริหารงาน เป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน	-0.036	คุณภาพ ในระดับดี
2. ท่านรู้สึกมั่นใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน ขอมรับและพร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	0.480	คุณภาพ ในระดับดีมาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	0.433	คุณภาพ ในระดับดีมาก
4. ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไขพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงให้หน่วยงานเมื่อมีคนเข้าใจผิดกล่าวหาว่าหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดี	0.506	คุณภาพ ในระดับดีมาก
5. ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำต่อไปจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	0.215	คุณภาพ ในระดับดี

ข้อความของแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: Corrected Item-Total Correlation > 0.40)	แปลผล
6. ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่านต้องรับผิดชอบโดยตรง	0.293	คุณภาพ ในระดับดี
<b>ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่</b>		
7. ท่านมั่นใจว่าตัวท่านเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการทำภารกิจงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	0.056	คุณภาพ ในระดับดี
8. ท่านมีความตั้งใจและประสงค์ที่จะอยู่กับหน่วยงาน ของท่านแห่งนี้ ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากหน่วยงานอื่น	- 0.140	คุณภาพ ในระดับดี
9. หากเกิดวิกฤติใด ๆ กับหน่วยงาน ท่านพร้อมที่จะคงอยู่ไปกับหน่วยงานและช่วยแก้ไขวิกฤติการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป	0.202	คุณภาพ ในระดับดี

## ภาคผนวก ง

ผลทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค  
(Cronbach Alpha Coefficient:  $\alpha$ )

<b>สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่</b>	<b>ค่าความเชื่อมั่น (<math>\alpha &gt; 0.70</math>)</b>
ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน	0.777
ด้านการตรวจสอบภายใน	0.753
ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ	0.819
ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี	0.928
ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ	0.827
<b>ภาพรวมสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่</b>	<b>0.887</b>
<b>แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>ค่าความเชื่อมั่น (<math>\alpha &gt; 0.70</math>)</b>
ความสำเร็จในงานที่ทำ	0.875
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.925
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.916
ความรับผิดชอบ	0.920
ความก้าวหน้า	0.809
<b>ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>	<b>0.944</b>
<b>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>ค่าความเชื่อมั่น (<math>\alpha &gt; 0.70</math>)</b>
ด้านคุณภาพงาน	0.936
ด้านปริมาณงาน	0.808
ด้านงานสำเร็จทันเวลา	0.919
ด้านผลงานได้มาตรฐาน	0.878
<b>ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>	<b>0.911</b>

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha > 0.70$ )
ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.721
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.834
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	0.737
<b>ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>0.760</b>



## ภาคผนวก จ

## แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อประโยชน์ต่อการนำผลการศึกษาที่ได้รับไปเผยแพร่และนำเสนองานพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีต่อไป โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ตามความคิดเห็นของท่านอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ ทั้งนี้ หากผู้ตอบแบบสอบถามท่านใดมีข้อสงสัยในข้อคำถาม หรือ ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม สามารถติดต่อทางหมายเลขโทรศัพท์ 095-697-7854 หรือ บัญชีอีเมล laphatrada2518@yahoo.com

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ท่านเลือก

1. เพศ
  - ( ) ชาย                      ( ) หญิง
2. อายุ
  - ( ) 20 ปี หรือ น้อยกว่า 20 ปี      ( ) 21 – 30 ปี      ( ) 31 – 40 ปี
  - ( ) 41 – 50 ปี                              ( ) 51 -60 ปี
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) ปวช.                      ( ) ปวส.                      ( )ปริญญาตรี
  - ( )ปริญญาโท                      ( ) สูงกว่าปริญญาโท                      ( ) อื่น ๆ.....
4. ตำแหน่งหน้าที่
  - ( ) ผู้อำนวยการกองคลัง
  - ( ) หัวหน้าฝ่าย.....
  - ( ) นักวิชาการการเงินและบัญชี / เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี / เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
  - ( ) ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี / ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี / ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
  - ( ) นักวิชาการพัสดุ / เจ้าพนักงานพัสดุ / เจ้าหน้าที่พัสดุ
  - ( ) ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ / ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ / ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
  - ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - ( ) 5 ปี หรือ น้อยกว่า 5 ปี                      ( ) 6 – 10 ปี
  - ( ) 11 – 15 ปี    ( ) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นของท่าน

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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน</b>						
1.	ท่านได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และความสามารถรวมถึงศักยภาพด้านการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้					
2.	ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร					
3.	ท่านให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เป็นไปตามสถานการณ์และยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.	ท่านมีการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรค สามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ถึงความบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงานรวมทั้งหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านการตรวจสอบภายใน</b>						
5.	ท่านมีความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับการควบคุมภายในได้เป็นอย่างดี					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
6.	ท่านมุ่งเน้นการมีสมรรถนะทางการตรวจสอบรายงานทางการเงิน และบัญชีให้มีความน่าเชื่อถือ มีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี					
7.	ท่านตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กรและมีการตรวจสอบการใช้สินทรัพย์ตลอดจนการดูแลรักษาสินทรัพย์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม					
8.	ท่านได้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ตระหนักถึงการตรวจสอบข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดได้จากการปฏิบัติงานและให้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอย่างเร่งด่วน					
<b>ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ</b>						
9.	ท่านมีการจัดบันทึกบัญชี วิเคราะห์รายการทางบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง					
10.	ท่านมีการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำบัญชีและเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามรูปแบบ					
11.	ท่านได้มีการสอบทานงานเมื่อทำเสร็จทุกครั้งก่อนนำเสนอข้อมูลต่อผู้ใช้งาน และมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่เชื่อถือได้ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันต่อเวลา					
12.	ท่านมุ่งมั่นในการนำเสนอข้อมูลรายงานทางการบัญชีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง					
<b>ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี</b>						
13.	ท่านมีความรู้และความเข้าใจในระบบงานบัญชี รวมทั้ง มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
14.	ท่านมีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาส่วนที่เป็นสาระสำคัญของพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในวิชาชีพบัญชี					
15.	ท่านมีทักษะด้านการวิเคราะห์รายการด้านการเงิน การวิเคราะห์ตัวเลข การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา					
16.	ท่านมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ รวมทั้งและฝึกฝนทักษะทางด้านบัญชีของตนอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ</b>						
17.	ท่านยึดมั่นในหลักการการปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม และยึดหลักความถูกต้องตามความเป็นจริง					
18.	ท่านมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลและการทำรายงานด้วยความเป็นธรรม ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน และใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป					
19.	ท่านยึดหลักในการทำงาน โดยมุ่งเน้นและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนรวมทั้งยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน					
20.	ท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความลับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องขององค์กร โดยคำนึงถึงผลเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลเหล่านั้น					

### ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นของท่าน

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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ความสำเร็จในงานที่ทำ</b>						
1.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและสามารถทำได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
2.	ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง					
3.	ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจและพิจารณาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วทั้งที่					
4.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความสำคัญและพอใจที่งานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้					
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
5.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอและยกย่องชมเชยว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
6.	เพื่อนร่วมงานสนับสนุนและชมเชยผลงานของท่าน					
7.	ความสามารถของท่านและผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กรอื่นทั้งสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้					
8.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
9.	งานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรเป็นงานที่สำคัญ น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ					
10.	ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในสิ่งที่ตรงกับความรู้และความถนัดของท่าน					
11.	ท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี					
12.	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
<b>ความรับผิดชอบ</b>						
13.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กร					
14.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดขั้นตอน ปริมาณงาน รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
15.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำงานใหม่ ๆ และพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
16.	ท่านมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหภายในขององค์กรร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
<b>ความก้าวหน้า</b>						
17.	ท่านมีโอกาสดำเนินการที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ของท่าน					
18.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสม					
19.	ท่านได้รับโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
20.	ท่านมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านได้รับการบรรจุอยู่ในขณะนี้					

#### ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นของท่าน

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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
<b>ด้านคุณภาพงาน</b>						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเรียบร้อย มีความถูกต้องครบถ้วน และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
2.	ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร					
3.	ท่านสามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>						
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้เสมอ					
5.	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานในแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
6.	ท่านได้มีการวางแผนและการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มปริมาณ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น					
<b>ด้านงานสำเร็จทันเวลา</b>						
7.	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้งานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8.	ท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนความสำคัญของการใช้งานของทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสำเร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้					
9.	ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจได้ภายใต้เงื่อนไขของมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>ด้านผลงานได้มาตรฐาน</b>						
10.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่า ประหยัดทรัพยากร และมีผลงานได้มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด					
11.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบัญชี ข้อกำหนด และจรรยาบรรณต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ					
12.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวมที่ได้รับประโยชน์จากผลงานดังกล่าวเพื่อช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด					
13.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความน่าเชื่อถือแก่ผู้บริหารขององค์กรที่ท่านทำงานได้เป็นอย่างดี					

### ส่วนที่ 5 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงถึงระดับความคิดเห็นของท่าน

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

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผูกพันต่อองค์กร		ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.	ท่านให้การสนับสนุนและมีความพึงพอใจกับแนวนโยบายทางการบริหารงาน เป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน					
2.	ท่านรู้สึกมั่นใจและภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานยอมรับและพร้อมปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
3.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีพฤติกรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงาน					
4.	ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงาน โดยไม่มีเงื่อนไขพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงให้หน่วยงาน เมื่อมีคนเข้าใจผิด กล่าวหาว่าหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดี					
5.	ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำต่อไปจนสำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว					
6.	ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่านต้องรับผิดชอบโดยตรง					
7.	ท่านมั่นใจว่าตัวท่านเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการทำภารกิจงานของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					



## ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม  
สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม  
ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร		ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ความเชื่อมั่น ( $\alpha > 0.70$ )
ตัวเต็ม	ตัวย่อ		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม	OE	0.84 – 0.87	0.97
การวางแผนและการควบคุมการเงิน	PEC	0.85 – 0.89	0.89
การตรวจสอบภายใน	IA	0.83 – 0.90	0.90
การจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชี เพื่อใช้ในการตัดสินใจ	FSPR	0.89 – 0.91	0.92
ความรู้และทักษะด้านบัญชี	ASK	0.87 – 0.92	0.93
จริยธรรมในวิชาชีพ	AE	0.92 – 0.93	0.94
ความสำเร็จในงานที่ทำ	AC	0.84 – 0.90	0.90
การได้รับการยอมรับนับถือ	REC	0.90 – 0.94	0.94
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	WI	0.91 – 0.92	0.93
ความรับผิดชอบ	RES	0.88 – 0.91	0.91
ความก้าวหน้า	AD	0.90 – 0.93	0.93
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	OC	0.82 – 0.90	0.96

จากการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเพื่อหาความถูกต้อง (Validity) = ความแม่นยำ (Accuracy) โดย  
กำหนดเงื่อนไขค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ต้องมีค่ามากกว่า 0.40 ขึ้นไป (Nunnally  
and Bernstein, 1994) และความเชื่อมั่น (Reliability) = ความสม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งมี  
เงื่อนไขค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ต้องมากกว่า 0.70 ขึ้นไป (George  
and Mallery, 2003) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.40 ขึ้นไป และมีค่าความ  
เชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไปในบทที่ 4

ภาคผนวก ข

การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วุฒิบัตรและหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นที่จริง



**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**  
มอบวุฒิบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า  
**นางสาวลภัสสรดา ตาติวงศ์**  
ได้ผ่านการอบรมออนไลน์  
**โครงการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**  
**ด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**  
ระหว่างวันที่ ๒ - ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗  
วุฒิบัตรฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘  
ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเฉาณรงค์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

COA No. 283/2024



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
 Institutional Review Board, Chiang Mai Rajabhat University  
 หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
 (Certificate of Approval)

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาเข้าข่ายการพิจารณา แบบยกเว้น และการวิจัยนี้จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมายข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

This research has been considered as an Exemption Review and conducted in accordance with International ethical principles. As well as national laws, regulations and regulations. It is deemed appropriate to conduct research in accordance with this research proposal.

ชื่อโครงการ : สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่  
 Study Title : Modern accounting competencies, work motivation and work efficiency of Financial and accounting practitioners in local administrative organizations in Chiang Mai Province

รหัสโครงการ (Project Code) : IRBCMRU 2024/283.22.06

หัวหน้าโครงการและผู้ร่วมวิจัย : นางสาวลภัสรดา ตาติวงศ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Head of the Project and Co-Researcher : MissLaphatrada Tatiwong Faculty of Management Sciences Chiang Mai Rajabhat University

(อาจารย์ ดร.อัคราสี บุนsongthae)  
 (Dr. Akharasit Bunsongthae)

ประธานคณะกรรมการประจำจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
 Chairman the Institutional Review Board, Chiang Mai Rajabhat University

วันที่ 25 มิถุนายน 2567

June 25, 2024



หมายเลขรับรอง (Certificate Number) : IRBCMRU 2024/283.22.06

วันที่ให้การรับรอง : 25 มิถุนายน 2567

Date of Approval : June 25, 2024

วันหมดอายุใบรับรอง : 24 มิถุนายน 2568

Expiration Date : June 24, 2025



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๑๙๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง  
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๗/ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ทุกแห่ง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวลภัสรดา ตาติวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวีร์ ชัยอมรไพศาล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่าง เดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๗ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  
โทร. ๐๙๗-๒๖๓-๙๑๔๑  
ผู้วิจัย ๐๙๕-๖๙๗๗/๘๕๔

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวลภัสรดา ตาติวงศ์	
วัน เดือน ปีเกิด	21 ธันวาคม 2518	
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 164/1 หมู่ 10 ตำบลสะเมิงใต้ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50250	
อีเมลล์แอดเดรส	laphatrada2518@yahoo.com	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 – 2548	หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2557 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแยง จังหวัดเชียงใหม่
	พ.ศ. 2544 – 2557	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หน่วยงานสถานีควบคุมไฟฟ้าสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่