

## The Accounting Skills and Work Motivation on Successful Performance of Accountants in Public Sector Organizations

Piyakorn Sukramanee<sup>1\*</sup> and Kanoksak Sukwatanasinit<sup>2</sup>

<sup>1</sup> School of Accountancy, Sripatum University, Thailand

\* Corresponding author. E-mail: [piyakorn.suk@spumail.net](mailto:piyakorn.suk@spumail.net)

### ABSTRACT

This research aims (1) to study the accounting skills that affect the successful performance of accountants in public sector organizations, and (2) to study work motivation that affects the successful performance of accountants in public sector organizations. This study employed a quantitative research design, using a questionnaire to collect data from a sample of 388 accountants working in public sector organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics such as correlation coefficients and multiple regression analysis. The study found that (1) overall accounting skills had a statistically significant positive effect on the successful performance of accountants in public sector organizations. However, certain accounting skills, such as practical academic skills and job-related competencies, were negatively associated with job performance in terms of achieving performance targets. (2) Overall work motivation had a statistically significant positive effect on the successful performance of accountants in public sector organizations. However, certain aspects of work motivation, such as career advancement, were negatively associated with job performance in terms of achieving performance targets.

**Keywords:** Accounting Skills, Work Motivation, Successful Performance

## ทักษะทางบัญชีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ปิยากร สุกระมลณี<sup>1\*</sup> และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประเทศไทย

\* Corresponding author. E-mail: [piyakorn.suk@spumail.net](mailto:piyakorn.suk@spumail.net)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ทักษะทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ และ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 388 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ทักษะทางบัญชีโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ทักษะทางบัญชีบางด้าน เช่น ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงานกลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ 2) แรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แรงจูงใจบางด้าน เช่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ

**คำสำคัญ:** ทักษะทางบัญชี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

© 2025 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

### บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทุกภาคส่วน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐและเอกชนที่จำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดกระแสการปฏิรูประบบบริหารงาน โดยเฉพาะในภาครัฐที่ได้นำแนวคิด การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และคุณภาพการให้บริการประชาชน (ชมภูนุช หุ่นนาค, 2568) ในบริบทนี้ นักบัญชีภาครัฐต้องมีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ พร้อมสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการพัฒนางานบัญชีให้ทันสมัย สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และยกระดับคุณภาพการบริการ โดยยึดหลัก ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อสังคม (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและทำให้งานบัญชีดำเนินไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งการพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชีจะช่วยให้ นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา แต่หน่วยงานภาครัฐยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และกฎระเบียบ ทำให้จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล (ภาววิช รุจาฉินท์ และคณะ, 2568)

นอกจากทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีแล้ว แรงจูงใจในการทำงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ระบุว่า แรงจูงใจเกิดจากทั้ง ปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และโอกาสก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่ หากองค์กรสามารถจัดการปัจจัยทั้งสองได้อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างความพึงพอใจและแรงขับเคลื่อน

ในการทำงาน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จขององค์กร (Herzberg, et al., 1959) ทั้งนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้จากผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสามารถในการทำงานตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนควบคู่กับวินัยและความมุ่งมั่นช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (จุฬารักษ์ทิพย์เสนา, 2565)

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาทักษะทางบัญชีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่ช่วยให้นักบัญชีสามารถใช้ทักษะและความรู้ได้เต็มศักยภาพ ผลการวิจัยคาดว่าจะช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณภาพการทำงาน และสนับสนุนผู้บริหารในการวางนโยบายและมาตรการส่งเสริมแรงจูงใจอย่างเหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการภาครัฐอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

### ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 12,367 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ได้จากการคำนวณ สูตร Taro Yamane (1973) ที่ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยประเมินหาค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถาม มี 5 ตอน จำนวน 55 ข้อ แต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดไว้ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ทักษะทางบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ มีจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ มีจำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ มีจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับความคิดเห็นในตอนที่ 2 - 4 ของแบบสอบถามการวิจัยจะมีค่าความคิดเห็น (Rating Scale) 5 ระดับ คะแนน ตามวิธี Likert Scales (นริชา ทองมณี, 2556) ได้แก่ ระดับมากที่สุด (5 คะแนน) ระดับมาก (4 คะแนน) ระดับปานกลาง (3 คะแนน) ระดับน้อย (2 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน)

#### 3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

3.2 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

3.3 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

3.4 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของนักบัญชีในหน่วยงาน  
ภาครัฐ

3.5 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของนักบัญชีในหน่วยงาน  
ภาครัฐ

3.6 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนักบัญชีใน  
หน่วยงานภาครัฐ

3.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการงาน  
ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

3.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมาย  
ความสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

3.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า  
ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

3.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของนักบัญชีใน  
หน่วยงานภาครัฐ

3.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของนักบัญชีใน  
หน่วยงานภาครัฐ

3.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์  
ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้ทบทวนความรู้จากวารสารวิชาการ บทความวิจัย แนวคิด ทฤษฎี โดยอ้างอิงตามตัวแปรต้นและตัว  
แปรตามที่ได้กำหนดไว้

4.2 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามการวิจัยให้สอดคล้องกับตัวแปร วัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้  
พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย

4.3 การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยใช้ดัชนีค่า  
ความสอดคล้อง (Index of Objectives Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ผลการ  
ประเมิน พบว่า ข้อคำถาม จำนวน 52 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้  
ส่วนข้อคำถามอีกจำนวน 3 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.33 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงข้อคำถาม  
ดังกล่าวตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสม ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

4.4 เมื่อผลคะแนนการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามการวัดตัวแปรที่กำหนดจาก  
ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (IOC > 0.5) ในทุกข้อแล้วจะหาความเชื่อมั่นต่อไป โดยผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ  
ครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.977 ซึ่งคำนวณโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แสดงว่า แบบสอบถามมีความ  
เชื่อมั่นในระดับสูงมาก สามารถนำไปใช้ได้

4.5 นำแบบสอบถามการวิจัยไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ นักบัญชี  
ในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 388 ราย จากประชากรทั้งหมด 12,367 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Sample Random  
Sampling) ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ความคลาดเคลื่อน  
ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบฟอร์มสำหรับกรอกข้อมูลในรูปแบบของ  
Google Form และจัดส่ง Link ให้กับกลุ่มตัวอย่างผ่านทาง Application Line เช่น กลุ่มเตรียมสอบของหน่วยงานภาครัฐ  
ต่าง ๆ และนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

4.6 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัยที่ได้รับการตอบกลับ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ผลการทดสอบตามสมมติฐานงานวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.7 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลข้อมูลที่ทำการศึกษา

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

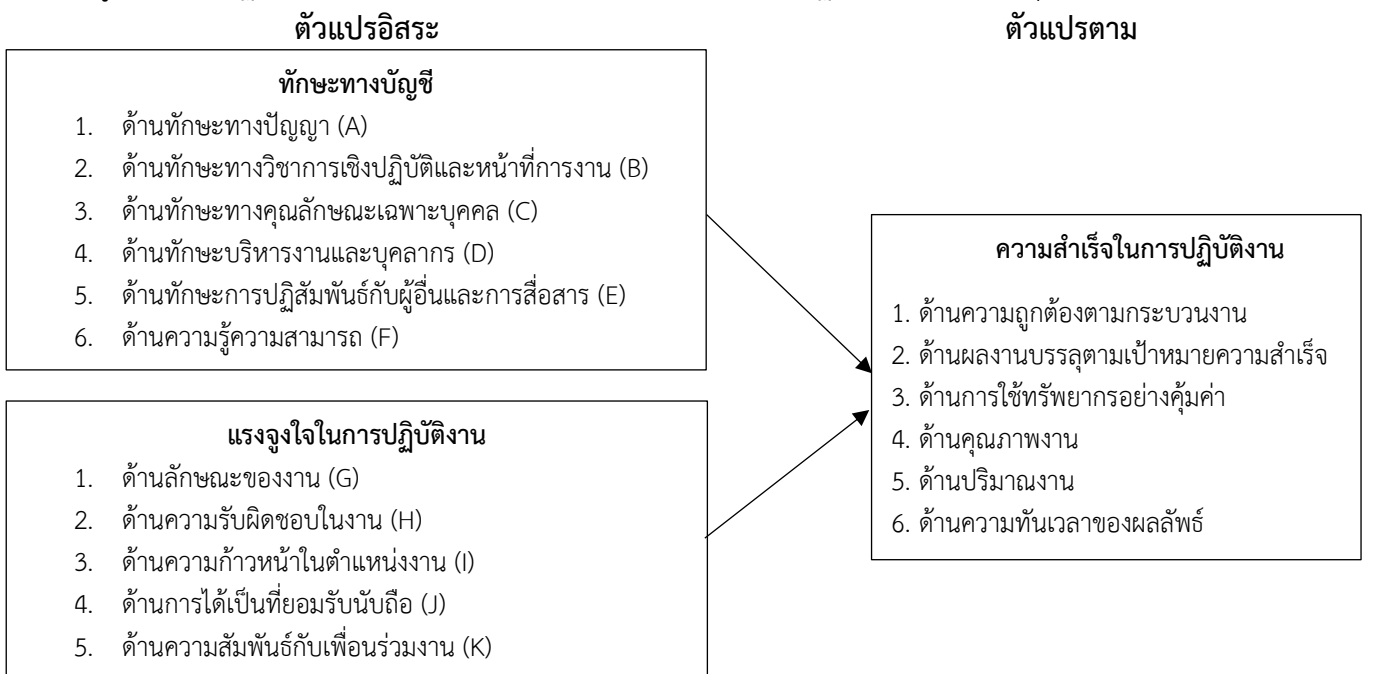
การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามการวิจัย ได้แก่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation coefficient) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่กำหนดไว้ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะทางบัญชีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ โดยนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางบัญชี ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทักษะทางบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 388 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.40 อายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.40 และมีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.30 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางบัญชี เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของตัวแปรอิสระโดยเฉลี่ยรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.65) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.58) ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.61) ด้านทักษะการบริหารงานและบุคลากร ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.63) ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.65) ด้านความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.64) และด้านทักษะทางปัญญา ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของตัวแปรอิสระโดยเฉลี่ยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.65) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.63) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.67) ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.63) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.62) และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของตัวแปรอิสระโดยเฉลี่ยรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.63) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.59) ด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.58) ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.61) ด้านความถูกต้องตามกระบวนการงาน ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.58) ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.64) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ในเบื้องต้น ได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การที่ตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลให้ค่าประมาณสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอยไม่แม่นยำ และการพยากรณ์ค่าตัวแปรตามขาดความน่าเชื่อถือ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0.421 ถึง 0.778 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.80 จึงสามารถสรุปได้ว่า ไม่มีปัญหา Multicollinearity และตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างทักษะทางบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

Correlations											
ตัวแปร	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A	1										
B	.724**	1									
C	.623**	.686**	1								
D	.658**	.676**	.750**	1							
E	.523**	.632**	.725**	.702**	1						
F	.634**	.725**	.712**	.778**	.701**	1					
G	.675**	.574**	.523**	.511**	.433**	.623**	1				
H	.609**	.568**	.597**	.541**	.573**	.627**	.743**	1			
I	.470**	.502**	.506**	.519**	.575**	.548**	.550**	.665**	1		
J	.528**	.534**	.516**	.590**	.544**	.597**	.527**	.578**	.704**	1	
K	.430**	.469**	.512**	.504**	.594**	.544**	.421**	.560**	.737**	.758**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 1. ทักษะทางบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ทักษะทางบัญชี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.944	.171		5.536	.000		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	.147	.041	.192	3.622	.000*	.416	2.404
2. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	-.041	.054	-.045	-.768	.443	.333	3.004
3. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	.291	.063	.277	4.628	.000*	.325	3.080
4. ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร	.038	.061	.040	.628	.530	.289	3.466
5. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	.134	.053	.138	2.515	.012**	.384	2.603
6. ด้านความรู้ความสามารถ	.234	.057	.255	4.084	.000*	.298	3.358

R = 0.746, R<sup>2</sup> = 0.557, SEE = 0.35821, F = 79.680, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 2.255

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF < 10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.404 - 3.466 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.255 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 1 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 1 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ทักษะทางบัญชี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.886	.167		5.313	.000		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	.122	.040	.157	3.067	.002*	.416	2.404
2. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	-.125	.053	-.136	-2.380	.018**	.333	3.004
3. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	.390	.061	.367	6.352	.000*	.325	3.080
4. ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร	.053	.060	.055	.895	.371	.289	3.466
5. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	.085	.052	.086	1.627	.105	.384	2.603
6. ด้านความรู้ความสามารถ	.302	.056	.325	5.382	.000*	.298	3.358

R = 0.766, R<sup>2</sup> = 0.587, SEE = 0.35040, F = 90.190, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 2.104

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.404 - 3.466 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.104 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 2 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 2 ส่วนด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ ( $B = -0.125$ ;  $\beta = -0.136$ ;  $t = -2.380$ ;  $P \text{ Value} = 0.018$ ) ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร และด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ทักษะทางบัญชี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.424	.147		2.887	.004		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	-.036	.035	-.045	-1.017	.310	.416	2.404
2. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	.046	.046	.049	.982	.327	.333	3.004
3. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	.289	.054	.269	5.347	.000*	.325	3.080
4. ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร	.186	.053	.188	3.531	.000*	.289	3.466
5. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	.154	.046	.155	3.355	.001*	.384	2.603
6. ด้านความรู้ความสามารถ	.289	.049	.307	5.843	.000*	.298	3.358

$R = 0.829$ ,  $R^2 = 0.688$ ,  $SEE = 0.30868$ ,  $F = 139.893$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $Durbin-Watson = 2.093$

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.404 - 3.466 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.093 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 3 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 3 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญ



**ตารางที่ 5** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ทักษะทางบัญชี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.345	.165		2.091	.037		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	.176	.039	.213	4.500	.000*	.416	2.404
2. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	.032	.052	.033	.623	.534	.333	3.004
3. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	.164	.061	.145	2.705	.007*	.325	3.080
4. ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร	.191	.059	.184	3.242	.001*	.289	3.466
5. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	.207	.051	.198	4.033	.000*	.384	2.603
6. ด้านความรู้ความสามารถ	.164	.055	.165	2.952	.003*	.298	3.358

R = 0.804, R<sup>2</sup> = 0.646, SEE = 0.34663, F = 116.018, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 1.955

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.404 - 3.466 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 1.955 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 4 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 4 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 6** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ทักษะทางบัญชี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.657	.240		2.739	.006		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	.177	.057	.187	3.110	.002*	.416	2.404
2. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	-.072	.076	-.063	-.946	.345	.333	3.004
3. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	.455	.088	.350	5.148	.000*	.325	3.080
4. ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร	.084	.086	.070	.974	.331	.289	3.466
5. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	-.122	.075	-.102	-1.632	.104	.384	2.603
6. ด้านความรู้ความสามารถ	.315	.081	.277	3.905	.000*	.298	3.358

R = 0.656, R<sup>2</sup> = 0.430, SEE = 0.50424, F = 47.843, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 2.081

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.404 - 3.466 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.081 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 5 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 5 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร และด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ทักษะทางบัญชี	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.648	.173		3.746	.000		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	-.072	.041	-.090	-1.759	.079	.416	2.404
2. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน	.191	.055	.200	3.503	.001*	.333	3.004
3. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	.183	.064	.166	2.872	.004*	.325	3.080
4. ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร	.268	.062	.266	4.329	.000*	.289	3.466
5. ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร	.128	.054	.126	2.370	.018**	.384	2.603
6. ด้านความรู้ความสามารถ	.175	.058	.182	3.014	.003*	.298	3.358

R = 0.765, R<sup>2</sup> = 0.585, SEE = 0.36339, F = 89.402, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 1.861

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.404 - 3.466 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 1.861 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 6 ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะบริหารงานและบุคลากร และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 6 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านทักษะทางปัญญา กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญ

## 2. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.818	.162		5.057	.000		
1. ด้านลักษณะของงาน	.070	.041	.087	1.707	.089	.423	2.365
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.378	.053	.401	7.116	.000*	.346	2.892
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.011	.051	.012	.210	.834	.342	2.928
4. ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	.364	.054	.374	6.725	.000*	.354	2.822
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.00	.052	.000	-.002	.999	.334	2.997

R = 0.762, R<sup>2</sup> = 0.581, SEE = 0.34769, F = 105.971, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 2.042

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF < 10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.365 – 2.997 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.042 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 7 แรงจูงในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 7 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.917	.170		5.400	.000		
1. ด้านลักษณะของงาน	.074	.043	.091	1.720	.086	.423	2.365
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.302	.056	.316	5.412	.000*	.346	2.892
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	-.112	.053	-.122	-2.085	.038**	.342	2.928
4. ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	.417	.057	.422	7.326	.000*	.354	2.822
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.133	.055	.144	2.417	.016**	.334	2.997

R = 0.742, R<sup>2</sup> = 0.550, SEE = 0.36511, F = 93.470, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 2.125

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF < 10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.365 – 2.997 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.125 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 8 แรงจูงในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านการได้เป็นที่ยอมรับ

นับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 8 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ ( $B = -0.112$ ;  $\beta = -0.122$   $t = -2.085$ ;  $P \text{ Value} = 0.038$ ) ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านลักษณะของงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 10** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.805	.172		4.695	.000		
1. ด้านลักษณะของงาน	.033	.043	.040	.754	.451	.423	2.365
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.322	.056	.332	5.715	.000*	.346	2.892
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.027	.054	.029	.497	.620	.342	2.928
4. ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	.259	.057	.259	4.517	.000*	.354	2.822
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.195	.056	.208	3.514	.000*	.334	2.997

$R = 0.744$ ,  $R^2 = 0.553$ ,  $SEE = 0.36874$ ,  $F = 94.636$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $Durbin-Watson = 1.780$

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า  $VIF < 10$  ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.365 – 2.997 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า  $Durbin-Watson = 1.780$  แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 9 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 11** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.405	.167		2.425	.016		
1. ด้านลักษณะของงาน	.243	.042	.280	5.778	.000*	.423	2.365
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.136	.055	.133	2.473	.014**	.346	2.892
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.077	.053	.079	1.473	.142	.342	2.928
4. ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	.404	.056	.383	7.226	.000*	.354	2.822
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.055	.054	.055	1.014	.311	.334	2.997

$R = 0.787$ ,  $R^2 = 0.620$ ,  $SEE = 0.35875$ ,  $F = 124.712$ ,  $Sig = 0.000$   $Durbin-Watson = 2.013$

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.365 – 2.997 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.013 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 10 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 12** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.411	.225		1.828	.068		
1. ด้านลักษณะของงาน	.347	.057	.348	6.115	.000*	.423	2.365
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	-.066	.074	-.056	-.888	.375	.346	2.892
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.068	.071	.061	.963	.336	.342	2.928
4. ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	.384	.075	.317	5.100	.000*	.354	2.822
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.160	.073	.141	2.204	.028**	.334	2.997
R = 0.690, R <sup>2</sup> = 0.476, SEE=0.48291, F = 69.274, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 2.192							

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF<10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.365 – 2.997 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 2.192 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 11 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญ

**ตารางที่ 13** การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.810	.177		4.578	.000		
1. ด้านลักษณะของงาน	.006	.045	.007	.123	.902	.423	2.365
2. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.185	.058	.187	3.184	.002*	.346	2.892
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.009	.056	.010	.169	.866	.342	2.928
4. ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	.464	.059	.455	7.831	.000*	.354	2.822
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.165	.057	.173	2.885	.004*	.334	2.997

R = 0.737, R<sup>2</sup> = 0.543, SEE = 0.38063, F = 90.843, Sig = 0.000, Durbin-Watson = 1.859

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \*\*มีค่าสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า VIF < 10 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 2.365 – 2.997 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูงมากและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Durbin-Watson = 1.859 แสดงว่า ไม่มีปัญหาการเกิด Autocorrelation

สมมติฐานที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้เป็นที่ยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานวิจัยที่ 12 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญ

## อภิปรายผล

ทักษะทางบัญชีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ทักษะทางบัญชีที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ทักษะทางบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการบริหารงานและบุคลากร ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการ ด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้เพราะทักษะเหล่านี้ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และประสานงานได้ดี จึงนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับ จุฬารักษ์ ทิพย์เสนา (2565) ที่พบว่า ทักษะทางปัญญาและทักษะด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักบัญชีในสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความถูกต้องของงานและการบรรลุเป้าหมาย ขณะที่ทักษะด้านการสื่อสารและการบริหารองค์การมีผลต่อการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา อังกรวัฒนานุกูล และคณะ (2565) ที่พบว่า ศักยภาพด้านความรู้ในวิชาชีพและบุคลิกลักษณะมีผลต่อความสำเร็จในด้านกระบวนการทำงานและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lopes, A. I., & Vinagre, F. (2022) พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริบุรณ์ แก้วสมนึก และพรทิวา แสงเขียว (2566) พบว่า สมรรถนะทางสติปัญญาช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ขณะที่สมรรถนะด้านการบริหารจัดการมีผลต่อความรวดเร็วของงานและสมรรถนะของนักบัญชีด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณณวัชร ไซอุทัยวงศ์ (2566) พบว่า ทักษะการจัดการและการคิดวิเคราะห์

เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารเวลา สอดคล้องกับ สุวรรณ คิงคำ (2564) พบว่า ทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะในด้านความถูกต้องและความทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ดิสโร (2565) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีด้านการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐ โดยเฉพาะด้านความถูกต้อง

นอกจากนี้ ยังพบว่า ทักษะทางบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องตามกระบวนการของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ลักษณะเฉพาะของระบบราชการที่มีขั้นตอนการทำงานเป็นแบบแผนตายตัว นักบัญชีเพียงต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อกำหนด และเอกสารที่ชัดเจนอยู่แล้ว การใช้ทักษะเชิงประยุกต์หรือการบริหารจึงไม่จำเป็นมากนักในการควบคุมความถูกต้องของงาน สอดคล้องกับ อรอนงค์ ดิสโร (2565) พบว่า ทักษะด้านวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ไม่ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐในด้านความถูกต้อง

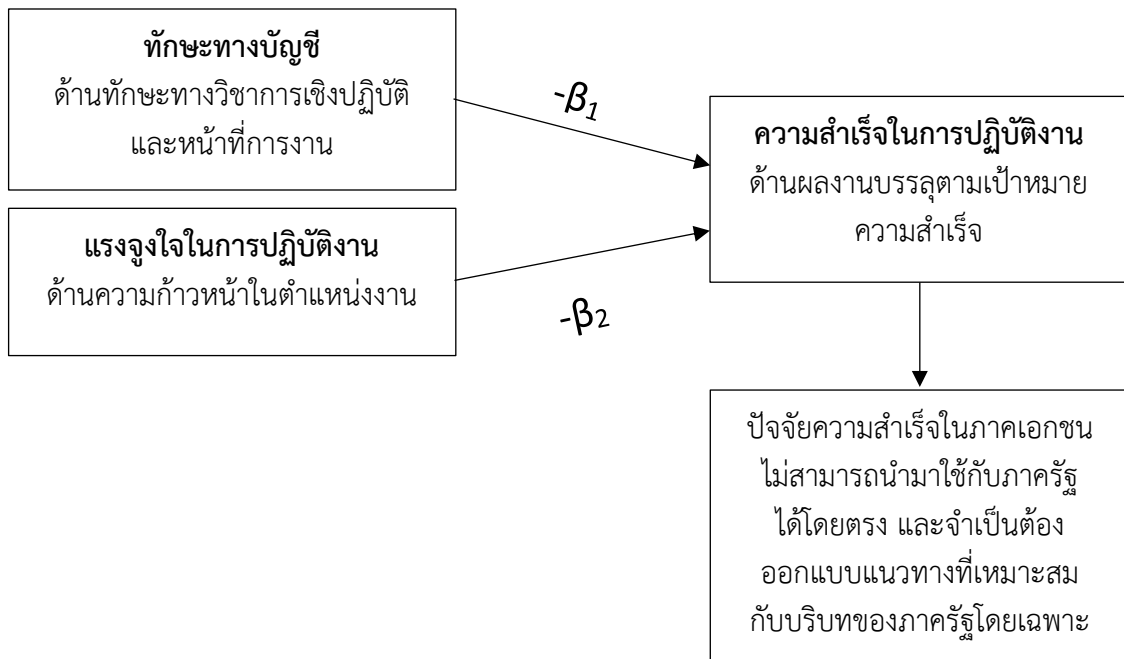
อีกทั้งยังพบว่า ทักษะด้านการบริหารงานและบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ เนื่องจากงานบัญชีภาครัฐเน้นความถูกต้อง ครบถ้วน และความโปร่งใสของข้อมูลมากกว่าการบริหารหรือสร้างเครือข่ายภายในองค์กร สอดคล้องกับ ศิริบูรณ์ แก้วสมนึก และพรทิวา แสงเขียว (2566) พบว่า สมรรถนะของนักบัญชีด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ ด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ และด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นเช่นนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยกระตุ้นให้นักบัญชีมีความพยายาม มุ่งมั่น และใส่ใจในรายละเอียดของงานมากขึ้น เมื่อมีความรับผิดชอบที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และส่งมอบผลลัพธ์ตรงตามเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ศิริบูรณ์ แก้วสมนึก และพรทิวา แสงเขียว (2566) พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมายและด้านความตรงต่อเวลา และสอดคล้องกับ พิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) พบว่า แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ของพนักงานบัญชีในการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2

นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอาจไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อการทำงานประจำวันของนักบัญชี ขณะที่ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และความทันเวลาของผลลัพธ์ เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนความพยายามและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจริง จึงส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานบัญชีในหน่วยงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิวัฒน์ ภูมิมังค์ (2566) พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากร ภาค 3

## องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษา พบว่า ทักษะทางบัญชีด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลเชิงลบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาในอดีต โดยองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ มีกระบวนปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของบุคลากร โดยความแตกต่างนี้อาจอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างการทำงานที่ซับซ้อน ยึดโยงกับกฎระเบียบและความโปร่งใส มากกว่าความคล่องตัวและผลกำไรเช่นในภาคเอกชน ส่งผลให้ทักษะเชิงปฏิบัติและแรงจูงใจที่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในตำแหน่งอาจไม่สอดคล้องกับระบบการทำงานและเป้าหมายเชิงสาธารณะของภาครัฐ ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีคุณค่าในการชี้ให้เห็นว่า องค์ความรู้ที่สืบทอดจากงานวิจัยในภาคเอกชนไม่สามารถนำมาใช้กับภาครัฐได้โดยตรง และควรมีการออกแบบแนวทางพัฒนาทักษะและระบบแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะ



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาทักษะทางบัญชีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ทักษะทางบัญชี โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ด้านทักษะการบริหารงาน และบุคลากร ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะทางปัญญาตามลำดับ และจากผลการทดสอบตามสมมติฐาน ยังพบว่า ทักษะทางบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ ยกเว้นด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานตามลำดับ และจากผลการทดสอบตามสมมติฐาน ยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านผลงานบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จ



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางบัญชีของนักบัญชีอย่างต่อเนื่อง ผ่านหลักสูตรร่วมกับสภาวิชาชีพบัญชี และสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อออกแบบและดำเนินการหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและลักษณะงานภาครัฐ เนื้อหาควรครอบคลุมการวิเคราะห์งบประมาณและรายงานการเงิน การนำเสนอข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะโครงการ ภายใต้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่มีทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติ (Workshop) และการเรียนออนไลน์ พร้อมติดตามผลและเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความยั่งยืนในการพัฒนาทักษะของนักบัญชีภาครัฐในระยะยาว

1.2 ควรเน้นการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรมอบหมายภารกิจที่มีคุณค่าและเปิดโอกาสให้นักบัญชีแสดงศักยภาพ รวมถึงให้การยอมรับและชื่นชมผลงานอย่างเหมาะสม

1.3 ควรปรับระบบประเมินผลและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับบทบาทของนักบัญชี เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและส่งเสริมศักยภาพของนักบัญชี รวมถึงใช้ผลการประเมินในการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แนะนำให้มีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจประสบการณ์และความท้าทายของนักบัญชีในหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรเป้าหมาย หรือการเลือกองค์มาเป็นกรณีศึกษาโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลลัพธ์และแนวปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำไปปรับใช้ ส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี

2.3 ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างนักบัญชีภาครัฐและเอกชน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านทักษะทางบัญชี แรงจูงใจ และประสิทธิภาพอย่างละเอียด

## เอกสารอ้างอิง

- จุฬารักษ์ ทิพย์เสนา. (2565). *สมรรถนะของนักบัญชีและทักษะวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุด*. (บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ชมภูษุช หุ่นนาค. (2568). *แนวทางการพัฒนาระบบราชการในประเทศไทยตามทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่*. *วารสารนวัตกรรมธุรกิจ การจัดการ และสังคมศาสตร์*, 6(1), 72–86.
- นริษา ทองมณี. (2556). *คุณลักษณะของผู้สอบบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพงานสอบบัญชีและความสำเร็จในงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. (บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- นันทิยา อังกรวัฒนากุล, มลิวรรณ ศรีมงคล และ วิไลลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2565). *ศักยภาพทางการบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชี เขตจังหวัดมหาสารคาม*. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม การอาชีวศึกษา*, 6(2), 78–90.
- ปิ่นณวัชร ไชยอุทัยวงศ์. (2566). *ทักษะที่พึงประสงค์และความฉลาดทางอารมณ์ของนักบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชี*. (บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- พรปวีณ์ ภูมิวงศ์. (2566). *สมรรถนะของนักตรวจสอบภาษีและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากร ภาค 3*. (บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- พิมพ์ ฉัตรเงิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

- ภาวิช รุจาฉันท, พรปวีณ์ มานะสาคร และ มธุริน รุจาฉันท. (2568). การบริหารภาครัฐในยุคดิจิทัล: โอกาส ความท้าทาย และการปรับตัวของหน่วยงานราชการไทย. *วารสารโพลีศาสตร์ปริทัศน์*, 5(1), 113-122.
- ศิริบุรณ์ แก้วสมนึก และ พรทิวา แสงเขียว. (2566). สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 13(4), 1148-1160.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/66893>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). *อัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ*. สืบค้นจาก [http://catalog.ocsc.go.th/dataset/dataset\\_32\\_02](http://catalog.ocsc.go.th/dataset/dataset_32_02).
- สุวรรณมา คิงคำ. (2564). อิทธิพลของทักษะวิชาชีพและจรรยาบรรณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ปัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- อรอนงค์ ดิสโร. (2565). ทักษะวิชาชีพบัญชีและมาตรฐานการปฏิบัติงานบัญชีมีอิทธิพลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน วิชาชีพภาครัฐของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (ปัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Lopes, A. I., & Vinagre, F. (2022). In the Shoes of Accounting Students: Perceptions of the Skills Needed for a Successful Career. *Journal of International Business Education*, 17, 175-210.
- Yamane, T. (1973). *Statistics; An Introductory Analysis*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper & Row.