

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

Factors that Contribute to Work Efficiency of Finance and Accounting

Officers in Rajabhat Universities

ศศิธร แทนรินทร์^{1*}, และ สำเริง ไกยวงศ์²

Sasitorn Taenrin^{1*}, and Samroeng Kaiyawong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ; Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : ivysoda042@gmail.com

DOI : 10.14456/jlgisrru.2025.29

Received : April 4, 2025; Revised : May 10, 2025; Accepted : May 11, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ศึกษาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง รวมทั้งสิ้น 416 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง รวมทั้งสิ้น 200 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสู่ทีละตัวแปร (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา และประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าตัวแปรด้านความเพียรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบ ความเพียร และการสื่อสารด้วยวาจา

ผู้บริหารที่กำกับดูแลงานการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้โดยการพัฒนาพนักงานการเงินและบัญชีให้มีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมทั้ง 5 ด้านนี้ โดยการฝึกอบรม การ

Citation : Taenrin, S., & Kaiyawong, S. (2025). Factors that Contribute to Work Efficiency of Finance and Accounting



Officers in Rajabhat Universities. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 139 - 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะดังกล่าว นอกจากนี้ ในกระบวนการสรรหาบุคลากร ควรใช้สมรรถนะเชิงพฤติกรรมทั้ง 5 ด้านเป็นเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกควบคู่กับคุณสมบัติและทักษะทางเทคนิคเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี

คำสำคัญ (Keywords) : สมรรถนะเชิงพฤติกรรม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, งานการเงินและบัญชี

Abstract

This research article aimed to 1) assess the work efficiency among financial and accounting personnel in Rajabhat University groups, 2) examine their level of behavioral competencies, and 3) identify the behavioral competencies that significantly influence work efficiency. The research population consisted of 416 financial and accounting personnel from 38 Rajabhat Universities, with a stratified random sampling method used to select 200 participants. Data were collected through a questionnaire and analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings showed that the overall work efficiency of financial and accounting personnel in Rajabhat Universities was at a high level. When considering specific aspects, work quantity efficiency had the highest average score, while work quality efficiency, time efficiency, and operating cost efficiency were also at a high level. Similarly, the overall behavioral competency of financial and accounting personnel was at a high level. Among the behavioral factors, perseverance had the highest average score, while other factors were at a high level. The results of hypothesis testing revealed that behavioral competencies that significantly affect work efficiency include: creativity, initiative, responsibility, perseverance, and verbal communication.

The administrators in charge of financial and accounting operations at Rajabhat University can apply the research findings by developing financial and accounting staff to possess all five behavioral competencies. This can be done through training programs, performance evaluations, and fostering a work culture that encourages these competencies. Additionally, during the recruitment process, the five behavioral competencies should be used as criteria for assessment and selection alongside technical qualifications and skills. This approach will help ensure the recruitment of personnel who have the potential to improve the performance of financial and accounting operations.

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

Keywords : Behavioral competency, Work efficiency, Finance and accounting

บทนำ (Introduction)

ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะความสำเร็จของทรัพยากรประเภทอื่นๆ ล้วนต้องใช้บุคลากรในการดำเนินการแทบทั้งสิ้น การคาดหวังและมุ่งหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันและภักดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ (ปิยะนุช พรหมประเสริฐ, 2562; ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ, 2566) การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งและจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ มีความสนใจใฝ่รู้พัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพและด้านอื่นๆ อยู่เสมอ (ฐานิศร์ มณีนาถ, 2565)

จากการศึกษาของ McClelland (1973) พบว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในตำแหน่งต่างๆ ได้ดีที่สุด จึงควรนำสมรรถนะมาใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนี้ Boyatzis (1982) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะบุคคลกับผลการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ในทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน (contingency theory of action and job performance) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการ คือ บุคคล งาน และองค์กร โดยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านสมรรถนะของแต่ละบุคคลจะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเฉพาะซึ่งทำให้งานที่ตนเองรับผิดชอบมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์กร และวัฒนธรรมในการทำงานของตนเองและองค์กร (นภัสนันท์ ผาสุข, 2559)

งานการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการเงินและบัญชีมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำเงินส่งคลัง การบันทึกบัญชี และการจัดทำรายงานทางการเงิน ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจะต้องใช้สมรรถนะของแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในบทบาทภารกิจและหน้าที่เฉพาะของงานกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร (ข้าเลื่อง ศรีวิไล, 2565) การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจาก

Citation : Taenrin, S., & Kaiyawong, S. (2025). Factors that Contribute to Work Efficiency of Finance and Accounting



Officers in Rajabhat Universities. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 139 - 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผน ควบคุม และตัดสินใจทางการเงินได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชีจะสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ (Drury, 2018) ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรประสบความสำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาทิ อารยา ประทุมพงษ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ปัจจัยด้านการบริหารที่ดี ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นภัสนันท์ ผาสุข (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะระดับบุคคลและระดับองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้: การวิเคราะห์โมเดลพุทธระดับแบบพหุกลุ่ม พบว่าสมรรถนะซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม สมรรถนะหลักและสมรรถนะของตำแหน่งงานในสถานี่ตำรวจ ส่วนสมรรถนะระดับองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานระดับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะเชิงวัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก อย่างไรก็ตาม จากวรรณกรรม พบว่ายังไม่มีการวิจัยเรื่องใดที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะส่วนบุคคลหรือสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกองค์กรและบุคคลล้วนมุ่งหวังที่จะบรรลุ การทำความเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของประสิทธิภาพจึงเป็นรากฐานสำคัญในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ความหมายของ "ประสิทธิภาพ" ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมีดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) หมายถึง การทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยที่สุด และในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาคุณภาพของงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Aguinis, 2009)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า ผ่านกระบวนการทำงานที่ชาญฉลาด โดยเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด ทั้งในแง่ของต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลาและวิธีการในการผลิต โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ให้และผู้รับบริการในการบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานเป็นสำคัญ (พรวิมล ชัยมานิตย์, 2565)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำกิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการกระทำที่เกินมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยสามารถส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น อาทิ ประหยัดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานดีขึ้นเป็นที่น่าสนใจต่อเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า (รัชฎาบุญสม, 2565)

2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม และการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างมีระบบ จากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality of Work) ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินในด้านนี้ช่วยให้ทราบถึงความสามารถในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง โดยไม่ต้องแก้ไขซ้ำ (Latham & Pinder, 2005) 2) ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ การทำงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การประเมินในด้านนี้ช่วยให้ทราบถึงความสามารถในการผลิตงานได้ตามจำนวนที่คาดหวัง (Aguinis, 2009) 3) การใช้เวลา (Time Efficiency) หมายถึง การทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด การวัดในด้านนี้ช่วยให้เห็นว่าบุคคลหรือทีมสามารถทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาได้หรือไม่ (Armstrong, 2006) และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยการประเมินในด้านนี้ช่วยให้สามารถวัดได้ว่าการทำงานนั้นใช้ต้นทุนในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ (Kaplan & Norton, 1996)

Citation : Taenrin, S., & Kaiyawong, S. (2025). Factors that Contribute to Work Efficiency of Finance and Accounting



Officers in Rajabhat Universities. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 139 - 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

ชมจันทร์ แจ่มจรัส (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพ มีเนื้อหาและรายละเอียดของงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน 2) ปริมาณของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการวัดการปฏิบัติงานเป็นชิ้นงานหรือจำนวนครั้งในการปฏิบัติงาน 3) ระยะเวลาดำเนินงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้มีการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ และ 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง การบริหารจัดการด้านทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในหน่วยงาน อาทิเช่น การบริหารควบคุมการใช้จ่ายสำนักงาน การบริหารการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น

สุพรรณิ บุตรพรม และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพ มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเวลา คือ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 2) ด้านปริมาณงาน คือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3) ด้านคุณภาพของงาน คือ มีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ การตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

3. ประเภทของสมรรถนะ

Bryant & Poustie (2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กรจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด 2) สมรรถนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral competency) ซึ่งเรียกชื่อได้อีกอย่างหนึ่งว่า สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical competency) บางครั้งก็เรียกว่า สมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

Byham & Moyer (1996) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์การออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูดหรือกระทำซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี 2) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร และ 3) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกรับงาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ของ

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

องค์กร โดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge: K) ทักษะ (Skills: S) และความสามารถ (Ability: A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

จากการเปรียบเทียบแนวคิดของ Bryant & Poustie (2001) และ Byham & Moyer (1996) พบว่าสมรรถนะเชิงพฤติกรรมเป็นประเภทสมรรถนะที่สำคัญ เนื่องจากปรากฏอยู่ในวรรณกรรมทั้ง 2 ฉบับ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สมรรถนะด้านเทคนิคสมรรถนะด้านความรู้และสมรรถนะด้านแรงจูงใจก็มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

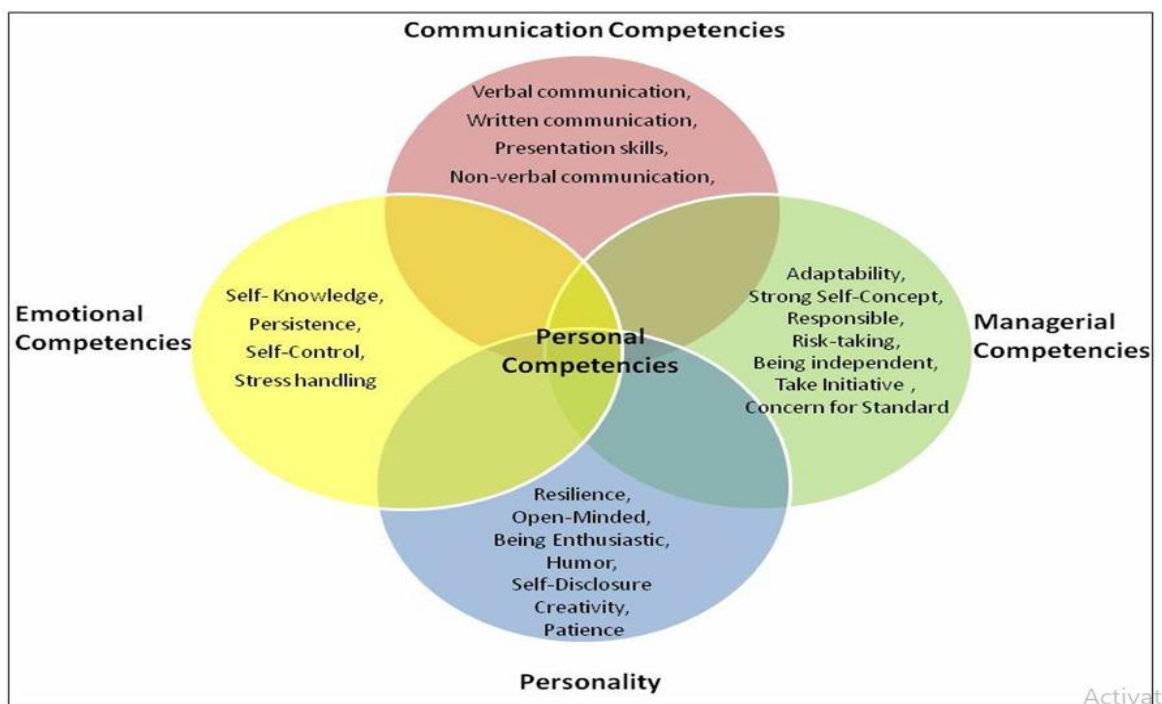
การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงพฤติกรรม ดังนี้

Remedios (2012) เรียกสมรรถนะเชิงพฤติกรรมว่าจรรยาวัตร (Soft Skill) ซึ่งคู่กันกับทักษะทางเทคนิคที่มีชื่อเรียกว่า Hard skill จรรยาวัตรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานว่ามี 7 ประการคือ ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการพูดและการเขียน ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem-Solving Skills) ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินข้อมูลที่ได้รับ วิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และหาทางออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการบริหารจัดการข้อมูล (Lifelong Learning and Information Management Skills) คือทักษะในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการจัดการข้อมูลอย่างมีระบบเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจและการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทักษะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) คือทักษะในการนำทีมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทักษะด้านจริยธรรมและศีลธรรมในการทำงาน (Ethical and Moral Skills in the Workplace) คือทักษะในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและศีลธรรมในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในองค์กร ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Skills) คือทักษะในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมองหาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาด และสุดท้ายทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ปาลิตา แซ่ก๊วง (2558) ได้นิยามสมรรถนะเชิงพฤติกรรมว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยแบ่งสมรรถนะเชิงพฤติกรรมออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus) หมายถึง การเข้าใจและตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างเหมาะสม การมุ่งเน้นผลสำเร็จในงาน (Drive for Results) คือ ความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายและสร้างผลงานให้เกิดผลลัพธ์อย่างแท้จริง การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Mastering Change)

คือ ความสามารถในการปรับตัวและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความคิดริเริ่มและนวัตกรรม (Initiative and Innovation) คือ การริเริ่มสิ่งใหม่และแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์ในการทำงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การให้ความร่วมมือ (Collaboration) คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการสื่อสาร (Communication) คือ การส่งสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างชัดเจนและเหมาะสมในทุกระดับขององค์กร

Bakhru (2017) ได้สังเคราะห์วรรณกรรมเพื่อนำเสนอแนวคิดและตัวแปรที่ใช้สมรรถนะเชิงพฤติกรรม และได้รายงานว่าสมรรถนะเชิงพฤติกรรมมี 4 องค์ประกอบหลัก และมีตัวแปรทั้งหมด 22 ตัวแปร ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้ 1) สมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competencies) มีจำนวน 4 ตัวแปร 2) สมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competencies) มีจำนวน 4 ตัวแปร 3) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (Personality Competencies) มีจำนวน 7 ตัวแปร และ 4) สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) มีจำนวน 7 ตัวแปร องค์ประกอบหลักจำนวน 4 ด้าน และตัวแปรที่ใช้วัดสมรรถนะเชิงพฤติกรรม (สมรรถนะส่วนบุคคล) จำนวน 22 ตัวแปรดังกล่าวมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบหลักและตัวแปรที่ใช้วัดสมรรถนะเชิงพฤติกรรม
ที่มา: Bakhru (2017)

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

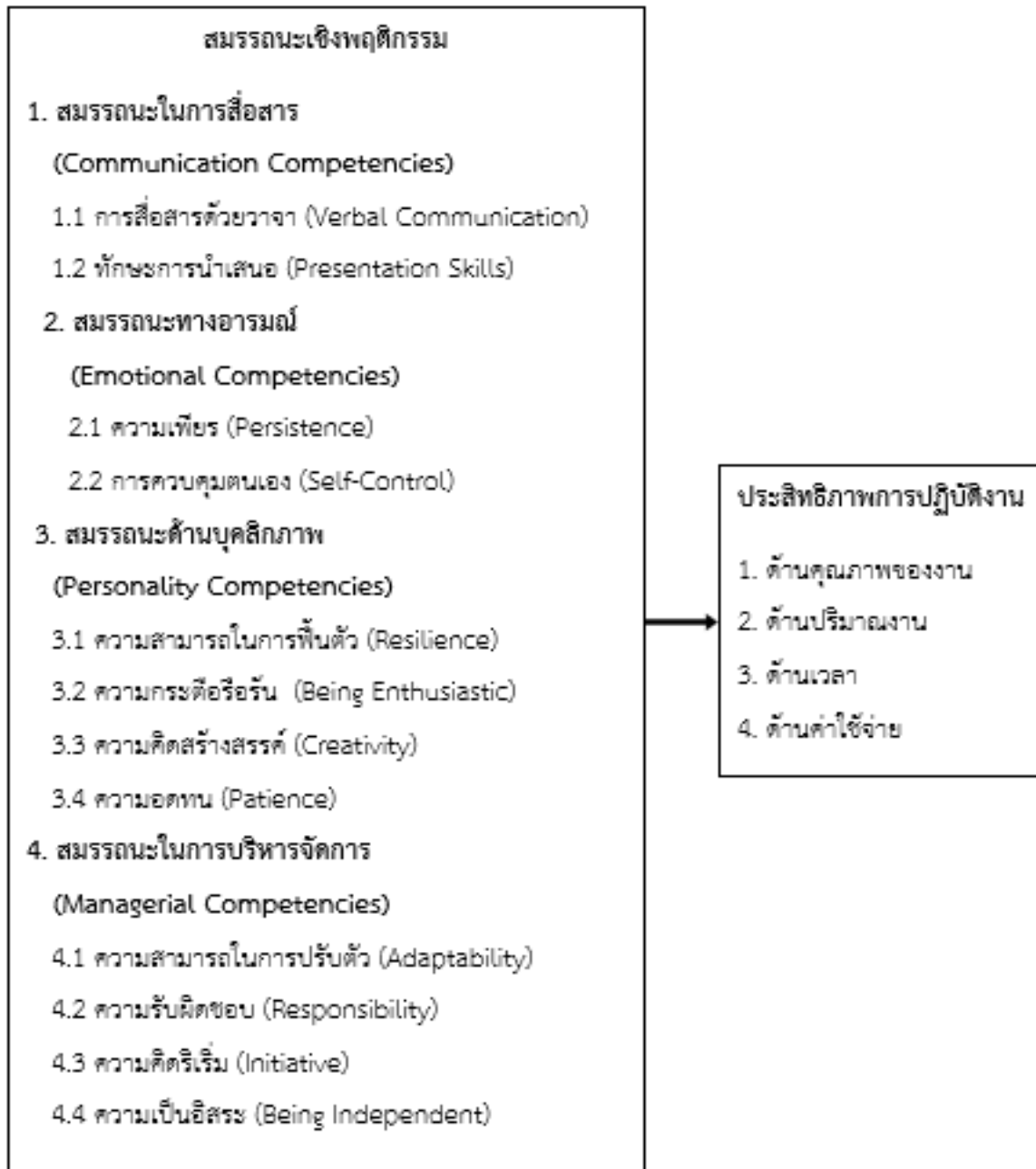
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและตัวแปรที่ใช้วัดสมรรถนะเชิงพฤติกรรม (สมรรถนะส่วนบุคคล) จากวรรณกรรมของ Bakhru (2017) ตัวแปรที่เลือกมาศึกษามีจำนวน 12 ตัวแปรซึ่งจำแนกได้ดังนี้ กลุ่มสมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competencies) มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การสื่อสารด้วยวาจา (Verbal Communication) และทักษะการนำเสนอ (Presentation Skills) กลุ่มสมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competencies) มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเพียร (Persistence) และการควบคุมตนเอง (Self-Control) กลุ่มสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (Personality Competencies) มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) ความกระตือรือร้น (Being Enthusiastic) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และความอดทน (Patience) กลุ่มสมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) มีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) รับผิดชอบ (Responsible) ความเป็นอิสระ (Being Independent) และความคิดริเริ่ม (Initiative)

Citation : Taenrin, S., & Kaiyawong, S. (2025). Factors that Contribute to Work Efficiency of Finance and Accounting



Officers in Rajabhat Universities. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 139 - 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Bakhru (2017)

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 38 แห่ง รวมทั้งสิ้น 416 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 200 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งเป็นสูตรที่ได้รับ

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

การยอมรับในการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยในสังคมศาสตร์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 48.07 ของประชากร

เทคนิคการสุ่มเลือกตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 38 ชั้นตามจำนวนมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีอยู่ทั้งหมดในประเทศไทย จากนั้นสุ่มเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นโดยใช้วิธีการจับสลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่างในแต่ละชั้นโดยใช้สัดส่วนที่เท่ากันซึ่งมีค่าสัดส่วนเท่ากับ $200/416 = .4807$ เมื่อนำค่าสัดส่วนดังกล่าวนี้ไปคูณกับจำนวนประชากรในแต่ละชั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ประเภทและลักษณะของเครื่องมือวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมทั้งได้นำคำนิยามศัพท์ของตัวแปรมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้อคำถาม โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน มีข้อคำถาม จำนวน 48 ข้อ โดยกำหนดมาตรวัดระดับคะแนน (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ดังนี้ 5 หมายถึง ได้ปฏิบัติในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ได้ปฏิบัติในระดับมาก 3 หมายถึง ได้ปฏิบัติในระดับปานกลาง 2 หมายถึง ได้ปฏิบัติในระดับน้อย และ 1 หมายถึง ได้ปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ โดยกำหนดมาตรวัดระดับคะแนน (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำร่างแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

2) นำแบบสอบถามไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence:

IOC) หากค่า IOC ของคำถามข้อใดมีค่า ≥ 0.5 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องและสามารถใช้ได้ หากน้อยกว่า 0.5 จะต้องปรับปรุงคำถามข้อนั้นเพื่อให้เครื่องมือวิจัยมีความเที่ยงตรงและเหมาะสมในการประเมิน (Lawshe, 1975) จากการคำนวณพบว่า IOC ของข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าอยู่ระหว่าง .67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกข้อที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จำนวน 30 ฉบับ ไปทดลองใช้ (Tryout) กับ พนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) โดย George & Mallery (2003) ได้กำหนดเกณฑ์การตีความไว้ว่า ค่าแอลฟามากกว่าหรือเท่ากับ .90 หมายความว่าดีมาก (Excellent) ค่าระหว่าง .80-.89 หมายความว่าดี (Good) ค่าระหว่าง .70-.79 หมายความว่าพอใช้ (Acceptable) ค่าระหว่าง .60-.69 หมายความว่าต่ำกว่าค่าที่เหมาะสมเล็กน้อย (Questionable) ค่าระหว่าง .50-.59 หมายความว่าต่ำ (Poor) และค่าน้อยกว่า .50 หมายความว่าไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอิสระทั้ง 12 ตัวมีค่าอยู่ต่ำสุดเท่ากับ .89 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ .98 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 12 ตัวแปรมีความเชื่อมั่นในระดับที่ดีถึงดีมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) ขอให้มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ออกหนังสือถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่งเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการเงินและบัญชี
- 2) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง ทางไปรษณีย์ โดยมีการจัดเตรียมแบบสอบถามในจำนวนที่มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน แบบสอบถามสูญหายในระหว่างการจัดส่ง ความล่าช้าในการส่งแบบสอบถามคืน หรือการไม่มีความประสงค์จะตอบแบบสอบถาม
- 3) ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามความคืบหน้าในการตอบแบบสอบถามของพนักงานการเงินและบัญชีสำหรับมหาวิทยาลัยที่มีความล่าช้าในการตอบแบบสอบถามโดยการประสานงานทางโทรศัพท์
- 4) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเกินกว่า 200 ฉบับ แต่ได้ใช้ในการวิจัยเพียง 200 ฉบับ ซึ่งเท่ากับขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ซึ่งประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสู่ทีละตัวแปร (Stepwise Multiple Regression) มีเหตุผลสำคัญ 3 ประการในการเลือกใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสู่ทีละตัวแปร เหตุผลประการแรกคือ Stepwise Multiple Regression ช่วยให้

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

สามารถคัดเลือกตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้โดยอัตโนมัติ โดยอิงจากค่าสถิติ เช่น p-value (Field, 2013) ประการที่สอง วิธีการนี้ช่วยลดจำนวนตัวแปรในโมเดล ทำให้โมเดลมีความเรียบง่าย (parsimonious) แต่ยังคงความสามารถในการทำนายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hair et al., 2010) ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกรณีที่มีตัวแปรจำนวนมาก เพราะการใช้ตัวแปรมากถึง 12 ตัวแปรอาจนำไปสู่ปัญหา multicollinearity ประการที่สาม การใช้ Stepwise Multiple Regression เหมาะกับการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (exploratory analysis) ซึ่งผู้วิจัยยังไม่มีทฤษฎีที่ชัดเจนในการระบุว่าตัวแปรใดสำคัญ วิธีนี้จึงช่วยค้นหารูปแบบหรือโครงสร้างของข้อมูลที่ชอบอยู่ได้อย่างเป็นระบบ (Tabachnick & Fidell, 2013)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.44	.56	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.55	.51	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.48	.55	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.47	.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.48	.55	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.56) ประสิทธิภาพด้านเวลา ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.55) และประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.60) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะเชิงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี

สมรรถนะเชิงพฤติกรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การสื่อสารด้วยวาจา	4.40	.52	มาก
ทักษะการนำเสนอ	4.42	.55	มาก
ความเพียร	4.51	.52	มากที่สุด
การควบคุมตนเอง	4.28	.52	มาก
ความสามารถในการปรับตัว	4.26	.59	มาก
ความกระตือรือร้น	4.48	.49	มาก
ความคิดสร้างสรรค์	4.35	.55	มาก
ความอดทน	4.49	.51	มาก
ความสามารถในการปรับตัว	4.29	.62	มาก
ความรับผิดชอบ	4.49	.53	มาก
ความคิดริเริ่ม	4.31	.60	มาก
ความเป็นอิสระ	4.21	.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37	.55	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะเชิงพฤติกรรมของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเพียรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.52) ส่วนตัวแปรด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 ถึง 4.49

ตารางที่ 3 สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Model	Unstandardized		Standardized		t	P-value
	B	Std. Error	Beta	Coefficients		
(Constant)	1.159	.173	-		6.691	.000
Responsibility	.159	.052	.209		3.050	.003
Creativity	.194	.040	.267		4.876	.000
Persistence	.152	.050	.197		3.027	.003
Initiative	.144	.042	.217		3.444	.001
Verbal communication	.105	.038	.137		2.767	.006

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อ้น. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

ซึ่งเป็นตัวแปรสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (Personality Competencies) ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.267 ($t = 4.876$, $p\text{-value} = 0.000$) ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย รองลงมาคือ ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.217 ($t = 3.444$, $p\text{-value} = 0.001$) ซึ่งแสดงว่า ความสามารถในการริเริ่มลงมือปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้อื่นเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) และความเพียร (Persistence) เป็นตัวแปรสมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competencies) เป็นอีกสองปัจจัยที่ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.209 ($t = 3.050$, $p\text{-value} = 0.003$) และ 0.197 ($t = 3.027$, $p\text{-value} = 0.003$) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบและมีความเพียรพยายามมากขึ้น พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยกว่าตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ การสื่อสารด้วยวาจา (Verbal Communication) ซึ่งเป็นตัวแปรสมรรถนะในการสื่อสาร (Communication Competencies) ที่ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.137 ($t = 2.767$, $p\text{-value} = 0.006$) และได้พิสูจน์ให้เห็นว่าการสื่อสารที่ดีช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความเพียร (Persistence) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และการสื่อสารด้วยวาจา (Verbal Communication) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Efficiency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้ออภิปรายผล ดังนี้

1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นตัวแปรสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ (Personality Competencies) ที่ส่งผลกระทบบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา ด่วงช้าง และคณะ (2561) ซึ่งระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้พนักงานบัญชีสามารถปรับตัวและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และดวงเดือน เกตรา และคณะ (2561) ศึกษาพบว่า การส่งเสริมความคิด

สร้างสรรค์ในงานบัญชีสามารถนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารการเงินและบัญชี จึงสามารถสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Frese & Fay (2001) ที่พบว่า ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลเป็นพฤติกรรมการทำงานที่มีลักษณะการเริ่มต้นด้วยตนเองและการมุ่งมั่นที่สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อบรรลุเป้าหมายซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นนอกจากนี้ จากการศึกษาของ Rank & Frese (2008) ได้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีความคิดริเริ่มมักจะมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Pan & Zhou (2021) ซึ่งได้สำรวจกลไกที่ความคิดริเริ่มส่วนบุคคลมีผลต่อความสามารถในการจัดการเหตุฉุกเฉินขององค์กร และพบว่าความคิดริเริ่มส่วนบุคคลส่งผลดีต่อความสามารถในการจัดการเหตุฉุกเฉินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและจากการศึกษาของ Chen et al. (2021) ได้แสดงให้เห็นว่าความคิดริเริ่มในทีมงานเป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้นำที่แท้จริงและประสิทธิภาพของทีมซึ่งบ่งชี้ว่าความคิดริเริ่มของพนักงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของทีม จากงานวิจัยเหล่านี้จึงสามารถสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competencies) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ เช่น งานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ กรัญญา สกุลรักษ์ (2561) ได้ศึกษาพบว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ อัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ยังศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงมักมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า และสุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ได้ศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่าพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า จึงสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

4) ความเพียร (Persistence) เป็นตัวแปรสมรรถนะทางอารมณ์ (Emotional Competencies) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่ง

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Constantin et al. (2013) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความพยายามมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และ Schaufeli & Van Rhenen (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างความเครียดจากงาน (job stress) และการมีส่วนร่วมในการทำงาน (work engagement) โดยพบว่า การมีส่วนร่วมในงานซึ่งเป็นลักษณะของการทุ่มเทและความพยายามในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ การวิจัยนี้เน้นว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในงาน (engaged employees) จะมีความมุ่งมั่นและพยายามมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Vroom's Expectancy Theory (Vroom, 1964) ซึ่งอธิบายว่า ความพยายาม (Effort) ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดีจากการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการคาดหวังนี้ประกอบด้วยสามปัจจัยหลัก ได้แก่ Expectancy (ความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดี), Instrumentality (ความเชื่อว่าผลงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ) และ Valence (ค่าของรางวัลที่คาดหวังจากการทำงาน) เมื่อพนักงานเชื่อมั่นว่าความพยายามที่เขาทำจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรางวัลที่มีคุณค่า พวกเขาจะมีแรงจูงใจและความพยายามมากขึ้นในการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเหล่านี้ จึงสามารถสรุปได้ว่าความเพียรพยายามของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5) การสื่อสารด้วยวาจา (Verbal Communication) เป็นตัวแปรสมรรถนะในการสื่อสารที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมราบรื่น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มความเข้าใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Musheke & Phiri (2021) ที่พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมาจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน อีกทั้งการศึกษาของ Biryanto et al. (2018) ที่ศึกษาพบว่า ทักษะการสื่อสารมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐ โดยเฉพาะในด้านการทำงานเป็นทีมและการให้บริการประชาชน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา สถาพงษ์ (2563) ซึ่งพบว่า การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีส่งผลให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยเหล่านี้สามารถสรุปได้ว่าการสื่อสารด้วยวาจาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งการส่งเสริมทักษะการสื่อสารที่ดีจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรจัดทำนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อให้มีสมรรถนะทั้ง 5 ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ความเพียร ความคิดริเริ่ม และการสื่อสารด้วยวาจา

1.2 ควรกำหนดแนวนโยบายที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 5 ด้านทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ เพื่อลดช่องว่างระหว่างบุคลากรในระดับต่างๆ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

1.3 ควรปรับปรุงเกณฑ์หรือดัชนีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ครอบคลุมสมรรถนะ 5 ด้าน เพื่อส่งเสริมและผลักดันพนักงานให้มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของงานการเงินและบัญชี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายอาชีพอื่น โดยการขยายขอบเขตการศึกษาว่าความคิดสร้างสรรค์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในอาชีพอื่นๆ เช่น นักวิเคราะห์การเงิน นักบัญชีภาครัฐ และที่ปรึกษาทางการเงิน

2.2 ควรศึกษากลยุทธ์ที่ช่วยส่งเสริมการริเริ่มงานในพนักงานการเงินและบัญชี โดยการวิจัยว่ากลยุทธ์ใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการช่วยให้พนักงานกล้าริเริ่มงานใหม่ๆ เช่น แนวทางการให้รางวัล การสร้างแรงจูงใจ หรือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรัญญา สกุลรักษ์. (2561). ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- ชมจันทร์ แจ่มจำรัส. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สารนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คำเลื่อง ศรีวิไล, และคณะ. (2565). ปัจจัยภายในองค์การและสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 1–17.
- ดวงเดือน เกตรา, และคณะ. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเงินและการบัญชีของฝ่ายการเงิน กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 131–150.
- ฐานิศร มณีนารถ. (2565). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี].
- นภัสนันท์ ผาสุข. (2559). สมรรถนะระดับบุคคลและระดับองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้: การวิเคราะห์โมเดลพุทธรูปแบบพหุกลุ่ม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2565). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 5(4), 1–10.
- ปาติดา แซ่ก้วง. (2558). สมรรถนะการเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานขายในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2562). ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- พรวิมล ชัยมานิตย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/10837>
- รัชฎา บุญสม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสำนักงานศาลยุติธรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย].

- สุพรรณิ บุตรพรม, และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของข้าราชการสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารรวมคำแห่ง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 5(1), 306–331.
- สุรงค์ บุญยะหงส์ไชย. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. *วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 64–90.
- อรอุษา ดั่งช้าง, และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 223–130.
- อรสา สภาพวงษ์. (2563). การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. *สังคมศาสตร์*, 9(2), 119–127.
- อารยา ประทุมพงษ์. (2566). ปัจจัยสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกรมเสมียนตราสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].
- อัครเดช ไม้งันทร. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Bakhru, K. M. (2017). Personal competencies for effective teaching: A review-based study. *Educational Quest: An International Journal of Education and Applied Social Science*, 8(Special Issue), 297–303. <https://doi.org/10.5958/2230-7311.2017.00067.8>
- Biryanto, I., Hubeis, A. V., Matindas, K., & Sarma, M. (2018). The influence of communication skills toward job performance of the state civil apparatus. *Journal of Government and Politics*, 9(3), 393–419.
- Boyatzis, R. E. (1982). *Competence at work*. In A. Stewart (Ed.), *Motivation and society*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bryant, B., & Poustie, M. (2001). *Competency-based human resource management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Byham, W. C., & Moyer, R. (1996). *The competencies of leadership: How to identify and develop leadership competencies for your organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>

- Chen, M., et al. (2021). Two gap-free reference genomes and a global view of the centromere architecture in rice. *Nature Communications*, 14(10), 1757–1767.
- Constantin, A., et al. (2013). Frames of reference for gaze saccades evoked during stimulation of lateral intraparietal cortex. *Journal of Neurophysiology*, 98(2), 696–709.
- Drury, C. (2018). *Management and cost accounting* (10th ed.). Cengage Learning.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 145–161. <https://doi.org/10.1002/job.131>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the systems theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 659–671.



- Pan, X., & Zhou, H. (2021). Technical note: Developmental validation of a novel 41-plex Y-STR system for the direct amplification of reference samples. *International Journal of Legal Medicine*, 135, 409–419. <https://doi.org/10.1007/s00414-020-02356-2>
- Rank, J., & Frese, M. (2008). The impact of emotions, moods and other affect-related variables on creativity, innovation and initiative in organizations. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations* (pp. 153–168). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Remedios, R. (2012). The role of soft skills in employability. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(7), 1285–1292.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 323–344. Amsterdam University Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Citation : อรรถเดช อุปชัย, และ วิจิต อุ๋อัน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีใน



มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 139 – 160.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.29>