แรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

Working Motivation and Working Process Development in Relation to the Quality of Accounting Data among Financial and Accounting Officers under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, NorthernRegion

สาวิตรี บุตรสอน[1*] อรุณี ยศบุตร[2] กุลชญา แว่นแก้ว[3] และ ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล[4]
Sawitree Bhutsorn[1*] Arunee Yodbutr[2] Kulchaya Waenkaeo[3] and Chaiyot Sumritsakun[4]

Article History
Receive: July 2, 2025
Revised: August 15, 2025
Accepted: August 18, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานใจกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ กลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานระดับจังหวัด จำนวน 392 คน ส่วนกลุ่มผู้ประเมินคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี คือ เสมียนตราจังหวัดจำนวน 17 คน จากทั้ง 17 จังหวัดในภาคเหนือ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุเกิน 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปี 2) แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การพัฒนากระบวนการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการสอนงานและการให้ข้อมูลป้อนกลับ ส่วนคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; การพัฒนากระบวนการทำงาน; คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี; เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, Master's Degree Student in Accountancy, Faculty of Business Administration, Maejo University
[2-3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Maejo University
[4] รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, Associate Professor, Faculty of Business Administration, Maejo University
*Corresponding author, E-mail: sawitree_007@hotmail.com

NPU JOURNAL

ABSTRACT

This research aimed to study the relationship between work motivation and the quality of accounting data, as well as the relationship between work process development and the quality of accounting data among financial and accounting officers under the Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, Northern Region. The target group consisted of 392 provincial-level financial and accounting officers. he target population consisted of 392 provincial-level financial and accounting officers. The group responsible for evaluating the quality of accounting data comprised 17 provincial clerks from all 17 provinces in the northern region. A purposive sampling method was employed. The research instrument was a questionnaire. The data was analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis. The results showed that 1) most respondents were female, over 40 years old, held a bachelor's degree, and had more than 11 years of work experience. 2) including both motivating and hygiene factors, was at a high level, particularly in terms of job achievement and interpersonal relationships. 3) Work process development was high across all dimensions, especially in job training and feedback provision. The quality of accounting data was at the highest level, with the dimension related to decision-making receiving the highest mean score. 4) Hypothesis identified that work motivation and work process development were not significantly related to the quality of accounting data.

Keywords : Work Motivation; Hygiene Factors; Work Process Development; Quality of Accounting Data; Financial and Accounting Officers

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การบริหารจัดการองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายที่ควบคุมไม่ได้ อาทิ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี วัฒนธรรม รวมถึงภัยธรรมชาติและโรคติดต่อ ส่งผลให้การบริหารต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ โดยใช้เทคนิคการควบคุมงาน เช่น การใช้อำนาจหน้าที่ การให้ผลตอบแทน และการเอาใจใส่ตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Jittipichayanan & Uachanachit, 2023) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทครอบคลุมทั้งส่วนกลางและภูมิภาค โดยเฉพาะในเขตภาคเหนือซึ่งมีความหลากหลายด้านทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และโอกาสในการพัฒนา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดทำข้อมูลทางการบัญชีที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งเป็นฐานในการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารงานของรัฐ (Department of Provincial Administration, 2024) ทั้งนี้ สภาวิชาชีพบัญชีได้กำหนดทักษะสำคัญไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 (IESTM3) เช่น ทักษะด้านปัญญา การสื่อสาร และการจัดการองค์กร เพื่อรองรับความโปร่งใสและสอดคล้องกับระเบียบทางราชการ ด้านกระทรวงการคลังได้กำหนดมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐที่เน้นการจัดทำบัญชีตามเกณฑ์คงค้างอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลทางการเงินมีความน่าเชื่อถือ และใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ministry of Interior, 2024)

แม้ระบบบัญชีปัจจุบันจะดำเนินงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ครอบคลุมหลากหลายด้าน แต่ความสำเร็จยังคงขึ้นอยู่กับ "บุคลากร" ที่เป็นผู้จัดทำและควบคุมข้อมูล แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความทุ่มเท และความแม่นยำของการทำงาน หากขาดแรงจูงใจ อาจนำไปสู่ความเบื่อหน่ายและการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Akhir, 2024) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังพบความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะในเขตภาคเหนือที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโอกาสเข้าถึงการพัฒนาอย่างเท่าเทียม สำหรับการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาคเหนือส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล มีความแตกต่างด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานราชการ มักเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายด้าน เช่น การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับพื้นที่ส่วนกลางหรือพื้นที่เมืองใหญ่ ซึ่งอาจส่งผลต่อกระบวนการทำงานและคุณภาพ

ของข้อมูลทางการบัญชีโดยตรง โดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และความแม่นยำในการจัดทำข้อมูลทางการเงินให้ถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

คุณภาพของข้อมูลทางการบัญชี เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารภาครัฐ โดยเฉพาะในยุคที่เน้นความโปร่งใสและการใช้ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ดีควรมีลักษณะสำคัญ เช่น ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้อง ความเชื่อถือได้ และความเที่ยงตรง ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบบัญชีและความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของกรมการปกครอง มีบทบาทสำคัญในการจัดทำรายงาน ตรวจสอบรายการ และบริหารข้อมูลทางการเงินตามระเบียบราชการ โดยเฉพาะในยุคของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ และการใช้เกณฑ์คงค้าง ที่ต้องการความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ข้อมูลเหล่านี้ไม่เพียงใช้เป็นหลักฐานทางบัญชี แต่ยังเป็นฐานในการวางนโยบาย การวิเคราะห์งบประมาณ และการควบคุมภายในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ในเขตภาคเหนือมักเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากร เทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนา ส่งผลต่อความสามารถในการรักษามาตรฐานของข้อมูล ซึ่งอาจกระทบต่อความน่าเชื่อถือของระบบราชการโดยรวม

จากการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐจำนวนมาก ซึ่งมุ่งเน้นในระดับมหาภาคหรือบริบททั่วไปของการบริหารราชการ อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดในการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดทำข้อมูลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐโดยตรง ซึ่งงานวิจัยในอดีตยังไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ถึงบทบาทของ กระบวนการทำงาน และการพัฒนากระบวนการดังกล่าวว่ามีผลต่อคุณภาพของข้อมูลทางการบัญชีอย่างไร โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเท่าเทียม เช่น เขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เหล่านี้อาจต้องเผชิญกับความท้าทายในการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดแคลนทรัพยากร และโอกาสในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับพื้นที่ส่วนกลาง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งเป็นภาคที่มีความสำคัญในฐานะพื้นที่ตัวแทนของภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางบริบท และสามารถสะท้อนภาพรวมของประเด็นปัญหา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีในระดับภูมิภาคได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และเพื่อให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลสูงสุดและสามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาในด้านอื่นๆ ให้มีคุณภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ
2. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานโดยจำแนกออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงานที่ทำ (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) โอกาสในการพัฒนาและเติบโต (Growth) และ “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดหรือมีไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายขององค์กร (Company Policies) ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationships) สภาพการทำงาน (Working Conditions) รายได้และผลตอบแทน (Salary) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สถานะและความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Supervision) (Herzberg et al., 1959) งานวิจัยของ Herzberg จึงชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพของงาน โดยเฉพาะในบริบทการบัญชีและการตรวจสอบ

งบการเงิน (Herzberg, 1993) ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวยังได้รับการขยายความที่ชี้ให้เห็นว่าการกระตุ้นที่เรียกว่า KITA (Kicks in the Ass) ไม่ว่าจะเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนได้อย่างแท้จริง ทฤษฎีนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพและคุณภาพของข้อมูลทางการบัญชีในองค์กรภาครัฐ (Abdulkhamidova, 2021) จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพงาน แนวคิดนี้ จึงเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายในโดยเฉพาะในงานบัญชีที่ต้องการความถูกต้องและประสิทธิภาพสูงในองค์กรภาครัฐ อีกทั้งสามารถช่วยในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางบัญชีในบริบทของภาครัฐ ที่ต้องการประสิทธิภาพและความถูกต้องแม่นยำ

การพัฒนากระบวนการทำงาน

การพัฒนากระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) ในยุคดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการทำงาน องค์กรจำนวนมากจึงปรับใช้แนวคิดการจัดการแบบลีน (Lean Management) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เพื่อลดความสูญเปล่า (Waste) เพิ่มคุณค่าในงาน (Value) ต่อผู้รับบริการ และยกระดับคุณภาพของผลผลิต (Habib et al., 2023) หลักการพื้นฐานของการพัฒนากระบวนการทำงานยังรวมถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) และการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture) ที่เอื้อต่อการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Systemic Change) และการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ (Latupeirissa et al., 2024) นอกจากนี้ เครื่องมือที่นิยมใช้ในกระบวนการพัฒนา ได้แก่ วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) (Isniah et al., 2020) การวิเคราะห์กระบวนการ (Process Mapping) และกรอบการทำงานแบบแอจไจล์ (Agile Framework) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสม (Cooper & Zimmerman, 2020) จากแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นขององค์กร โดยเน้นให้การทำงานมีระบบ รองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มคุณค่า ลดความสูญเปล่า และส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา และช่วยให้องค์กรปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี (Accounting Information Quality) มุ่งเน้นการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะของข้อมูลที่จัดทำขึ้นในระบบบัญชีเพื่อให้สามารถสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ Hundal et al. (2024) พบว่า ข้อมูลทางการบัญชีที่มีคุณภาพสูงสามารถลดความไม่สมมาตรของข้อมูล (Information Asymmetry) และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability) ยังคงเป็นคุณสมบัติหลักที่ผู้ใช้งบการเงินคาดหวัง โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไร (Alassuli et al., 2025) ซึ่งแนวโน้มปัจจุบันยังเน้นการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency) และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ (Auditability) ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของคุณภาพทางการบัญชีในบริบทของการกำกับดูแลภาครัฐและความยั่งยืนขององค์กร (Garcia-Lacalle & Torres, 2021) จะเห็นได้ว่าคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ เน้นลักษณะข้อมูลที่มีความเข้าใจง่าย เกี่ยวข้อง เชื่อถือได้ และเปรียบเทียบได้ ซึ่งช่วยลดปัญหาความไม่สมดุลด้านข้อมูล และส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในระบบการรายงานทางการเงิน ทั้งนี้ คุณภาพของข้อมูลทางบัญชีไม่เพียงเป็นประเด็นทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนขององค์กรในภาพรวมอีกด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักการความสัมพันธ์ของสองปัจจัยหลัก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และ การพัฒนากระบวนการทำงาน ที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในภาครัฐ โดยใช้แนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน และผนวกเข้ากับการพัฒนากระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน การเพิ่มคุณค่าในงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ และตัวแปรตาม คือ คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ประกอบด้วย ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบได้ โดยแสดงความสัมพันธ์การศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

H_2 : การพัฒนากระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงาน กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน 392 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้แก่ เสมียนตราอำเภอ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี และ 2) เสมียนตราจังหวัดในพื้นที่ภาคเหนือประเมินคุณภาพข้อมูลรายงานทางการเงินและการบัญชี ได้แก่ ตำแหน่งเสมียนตราจังหวัด คือ เสมียนตราจังหวัด ที่ประเมินคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเสมียนตราอำเภอ จำนวน 17 คน ทำหน้าที่ให้ข้อมูลเชิงประเมินเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

NPU JOURNAL

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Questions) โดยให้เลือกคำตอบ 1 คำตอบ เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

1. ชุดสำหรับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale 5 ระดับ (Likert, 1967) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงานด้านการเงินและบัญชี

ตอนที่ 2 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (Abdulkhamidova, 2021)

ตอนที่ 3 แบบวัดการพัฒนากระบวนการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนงาน ฝึกอบรม การเพิ่มคุณค่า และข้อมูลย้อนกลับ

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี

2. ชุดสำหรับเสมียนตราจังหวัด เป็นแบบประเมินคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเสมียนตราอำเภอ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale 5 ระดับ (Likert, 1967) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานด้านการเงินและบัญชี

ตอนที่ 2 แบบประเมินเกี่ยวกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี: มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประกอบด้วย ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการเปรียบเทียบกันได้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่ามากกว่า 0.5 (Vanichbuncha, 2015) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.99 อยู่ในระดับเหมาะสม (Aithal & Aithal, 2020)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยและดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มเป้าหมายในทุกจังหวัดของภาคเหนือ ด้วย Google Forms เพื่อความสะดวกในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายผ่านทางไปรษณีย์ และแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) โดยมีการติดตามความคืบหน้าทุกสัปดาห์ผ่านช่องทางออนไลน์ หากหน่วยงานใดมีข้อสงสัยหรือความไม่สะดวก ผู้วิจัยได้จัดเตรียมทีมประสานงานเพื่ออธิบายและให้คำแนะนำเพิ่มเติม และดำเนินการคัดกรองแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากความครบถ้วนของการตอบคำถาม จากนั้นจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2567 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2568 รวมระยะเวลา 4 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแม้ว่าจำนวนค่าสังเกตของตัวแปรไม่เท่ากัน แต่การออกแบบเก็บข้อมูลนี้อยู่ในลักษณะ Data Pairing ระดับหน่วยวิเคราะห์เดียวกัน (Unit of Analysis) โดยผู้วิจัยใช้วิธีจับคู่ข้อมูลจากผู้ประเมิน (เสมียนตราจังหวัด) กับกลุ่มที่ถูกประเมิน (เสมียนตราอำเภอ) ตามรหัสหน่วยงาน ทำให้สามารถใช้ข้อมูลเป็นคู่ในการวิเคราะห์สถิติได้ (Hair et al., 2019) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานวิจัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Analysis) ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงาน กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ใช้เพื่อพยากรณ์หรืออธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูล

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.11) และเสมียนตราจังหวัดทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 100) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 44.39) ส่วนเสมียนตราจังหวัด อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 100) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพแต่งงาน (ร้อยละ 53.32) ส่วนเสมียนตราจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพแต่งงาน (ร้อยละ 94.12) การศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.19) ส่วนเสมียนตราจังหวัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.82) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 50.00) ด้านประสบการณ์พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 48.98) ส่วนเสมียนตราจังหวัดทั้งหมดมีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 100) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ Boonchauy (2020) โดยเฉพาะประสบการณ์ในวิชาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่งและระดับการศึกษาที่สูง Rakrod et al. (2024) ทำให้สามารถประเมินคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อถือได้สำหรับการนำผลไปใช้พัฒนาระบบบัญชีภาครัฐต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัด สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ด้านปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเทคนิคการควบคุมดูแล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัด

ด้านแรงจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ความสำเร็จในงาน	4.42	0.49	มากที่สุด
2. การยอมรับจากผู้อื่น	4.26	0.52	มากที่สุด
3. ลักษณะงาน	4.34	0.44	มากที่สุด
4. ความรับผิดชอบ	3.96	0.58	มาก
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.46	0.77	มาก
รวมแรงจูงใจด้านจูงใจ	**4.09**	**0.42**	**มาก**
6. นโยบายและการบริหารขององค์กร	4.13	0.73	มาก
7. เงินเดือนและผลตอบแทน	3.50	0.79	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.31	0.68	มากที่สุด
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.18	0.74	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	4.22	0.60	มากที่สุด
11. เทคนิคการควบคุมดูแล	4.16	0.78	มาก
รวมแรงจูงใจด้านค้ำจุน	**4.09**	**0.60**	**มาก**
เฉลี่ยรวม	**4.09**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42) รองลงมา ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 4.34) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.26) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\overline{X}$ = 3.96) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ =3.46) แสดงให้เห็นว่า

บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตน และรับรู้ว่างานที่ตนรับผิดชอบมีความหมาย มีคุณค่า ส่งผลต่อแรงผลักดันเชิงบวกในการปฏิบัติงานประจำวัน แสดงถึงความต้องการทางสังคมในองค์กรที่ได้รับการเติมเต็มอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในหน่วยงานราชการที่มีโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน มีความมีการกำหนดลักษณะหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.09) เมื่อแยกรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.31) รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ =4.22) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.18) ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ($\overline{X}$ =4.16) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.13) และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยมีเป้าหมายเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakkato & Charoenwiriyakul (2020) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานในรูปแบบเครือข่ายซึ่งมีลักษณะที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีเพื่อนร่วมงานและทีมงานที่ทำงานร่วมกันจนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นปัจจัยส่งผลให้เกิดการทำงานต่อเนื่อง Siripatcharanan et al. (2023) กล่าวว่า องค์ประกอบเชิงสังคมและกายภาพในที่ทำงานมีส่วนสนับสนุนต่อความพึงพอใจของบุคลากรอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่มิได้จำกัดเฉพาะปัจจัยทางวัตถุหรือภายนอก แต่เกิดจากการรับรู้ถึงคุณค่าของงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จส่วนบุคคล Sakkato & Charoenwiriyakul (2020) กล่าวว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีบทบาทสำคัญในระดับใกล้เคียงกัน สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐได้อย่างสมดุล

ระดับการพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มคุณค่าในงาน และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

การพัฒนากระบวนการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการสอนงาน	4.18	0.74	มาก
ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	4.06	0.73	มาก
ด้านการเพิ่มคุณค่าในงาน	4.01	0.69	มาก
ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.18	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.11**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสอนงาน และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.06) และด้านการเพิ่มคุณค่าในงาน ($\overline{X}$ = 4.01) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการสอนงานอย่างเป็นขั้นตอน ให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ขณะปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยยกระดับการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suebsri & Yarana (2021) พบว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามหลักการควบคุมภายในที่ดีว่า ควรมีการสรรหาบุคลากรให้ครบตามกรอบอัตรากำลังและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามมาตรฐานตำแหน่งให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและบัญชีโดยตรงมาปฏิบัติงานและมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ประกอบด้วย ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านการเปรียบเทียบกันได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านความเข้าใจได้	4.66	0.36	มากที่สุด
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.71	0.48	มากที่สุด
ด้านความเชื่อถือได้	4.56	0.47	มากที่สุด
ด้านการเปรียบเทียบกันได้	4.20	0.44	มาก
เฉลี่ยรวม	**4.67**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจได้ ($\overline{X}$ = 4.66) และด้านความเชื่อถือได้ ($\overline{X}$ = 4.56) และด้านการเปรียบเทียบกันได้ ($\overline{X}$ =4.20) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทางการบัญชีสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลมีการนำเสนออย่างเป็นระบบ มีรูปแบบที่เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้ใช้งานในระดับต่างๆ ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการจัดทำข้อมูลทางบัญชีที่มีความสม่ำเสมอ และยึดหลักการทางบัญชีที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งทำให้ข้อมูลทางการบัญชีที่นำเสนอมีคุณภาพดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thammapracha & Chanopas (2023) ที่ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานตามระเบียบการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเสมียนตราอำเภอในประเทศไทย ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ

ตัวแปร	ด้านคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี	ด้านแรงจูงใจ : ปัจจัยจูงใจ	ด้านแรงจูงใจ : ปัจจัยค้ำจุน	ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน	Tolerance	VIF
ด้านคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี	1	0.01	0.03	0.00		
ด้านแรงจูงใจ : ปัจจัยจูงใจ		1	0.76**	0.71**	0.41	2.40
ด้านแรงจูงใจ : ปัจจัยค้ำจุน			1	0.89**	0.16	6.02
ด้านการพัฒนากระบวนการทำงาน				1	0.19	5.16

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.71) รองลงมา คือ ด้านความเข้าใจได้ ($\overline{X}$ = 4.66) และ

ด้านความเชื่อถือได้ ($\overline{X}$ = 4.56) และด้านการเปรียบเทียบกันได้ ($\overline{X}$ =4.20) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลทางการบัญชีสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลมีการนำเสนออย่างเป็นระบบ มีรูปแบบที่เข้าใจง่าย และเหมาะสมกับผู้ใช้งานในระดับต่างๆ ซึ่งสะท้อนถึงมาตรฐานการจัดทำข้อมูลทางบัญชีที่มีความสม่ำเสมอ และยึดหลักการทางบัญชีที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งทำให้ข้อมูลทางการบัญชีที่นำเสนอมีคุณภาพดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thammapracha & Chanopas (2023) ที่ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานตามระเบียบการเงินและบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเสมียนตราอำเภอในประเทศไทย ที่พบว่าการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 4 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านของแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.01 ถึง 0.89 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้านการพัฒนากระบวนการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเท่ากับ 0.89 ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance Inflation Factors) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว เพื่อดูความเป็นเส้นตรงร่วมกันของตัวแปร (Multicollinearity) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.19 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ คือ Tolerance > 0.10 ตามข้อเสนอของ Foxall & Yani-de-Soriano (2005) ค่า VIF สูงสุดเท่ากับ 6.024 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 ที่กำหนดโดย Belsley (1991) ผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีปัญหาความเป็นเส้นตรงร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือไม่มีปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อน (Multicollinearity) ในการวัด ส่งผลให้สามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้อย่างมั่นใจ สามารถสร้างสมการที่ใช้อธิบายคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีโดยรวม ดังสมการต่อไปนี้

$$Qua_i = \beta_0 + \beta_1 Mov_i + \beta_2 Hyg_i + \beta_3 Dev_i + \varepsilon_i$$

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงานกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เขตพื้นที่ภาคเหนือโดยรวม

คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี	Unstandardized Coefficients			Sig	R^2
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน	การพัฒนากระบวนการทำงาน		
ภาพรวม	-0.02	0.20	-0.16	0.43	0.01
ด้านความเข้าใจได้	-0.06	0.17	-0.12	0.57	0.01
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	-0.01	0.23	-0.19	0.26	0.01
ด้านความเชื่อถือได้	-0.04	0.12	-0.10	0.75	0.00
ด้านการเปรียบเทียบกันได้	0.02	0.23	-0.20	0.20	0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจ (ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) และการพัฒนากระบวนการทำงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบกันได้ (ค่าระดับนัยสำคัญ p-value > .05 ทุกตัวแปร) แม้ในบางรายด้าน เช่น ปัจจัยค้ำจุนในด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (B = 0.23, p = 0.26) และด้านการเปรียบเทียบกันได้ (B = 0.23, p = 0.20) ไม่มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่จะมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยทางบวกในระดับที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น แต่ค่านัยสำคัญยังไม่ถึงเกณฑ์ทางสถิติที่ยอมรับได้ โดยค่าระดับนัยสำคัญ p-value < .05 ขณะเดียวกันค่าความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม หรือค่า R^2 ในทุกด้านของคุณภาพข้อมูลทางบัญชีล้วนอยู่ใน

ระดับต่ำมาก มีค่าระหว่าง 0.00-0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองนี้สามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีได้เพียงเล็กน้อย สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนากระบวนการทำงานตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ ไม่มีผลโดยตรงหรือมีอิทธิพลทางสถิติที่ชัดเจน ต่อคุณภาพของข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเป้าหมาย แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีได้เพียงเล็กน้อยหรือแทบไม่มีเลย แม้บางตัวแปรจะมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่บ่งชี้ทิศทางความสัมพันธ์ สะท้อนว่าคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นที่สำคัญกว่า เช่น สมรรถนะและประสบการณ์ของบุคลากร ความชัดเจนของระเบียบปฏิบัติ ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี หรือวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น การนำผลวิจัยไปใช้ควรใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และไม่ควรเน้นปรับปรุงเฉพาะปัจจัยจูงใจหรือกระบวนการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรผสมผสานการพัฒนาในหลายด้าน รวมถึงการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมในงานวิจัยต่อไป เพื่อให้ได้แบบจำลองที่สามารถอธิบายคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำมากขึ้น ซึ่งอาจแปลความได้ว่า Sakkato & Charoenwiriyakul (2020) คุณภาพของข้อมูลบัญชีอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น ความรู้ความสามารถด้านเทคนิคบัญชีของบุคลากร ระบบตรวจสอบภายในความชัดเจนของกฎระเบียบ หรือความพร้อมของเทคโนโลยีดิจิทัล มากกว่าปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น แรงจูงใจ หรือการฝึกอบรมทั่วไป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานอาจไม่มีอิทธิพลที่สำคัญต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีในบริบทของกรมการปกครอง ภาคเหนือ ซึ่งอาจเกิดจากลักษณะระบบราชการที่เน้นการทำงานตามระเบียบมากกว่าการขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจส่วนบุคคล ส่งผลให้แม้มีแรงจูงใจ แต่ก็ไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นคุณภาพข้อมูลที่ดีขึ้นได้อย่างชัดเจนในเชิงสถิติ และ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า เป็นลักษณะปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าการสร้างแรงจูงใจโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพงาน เช่น การพัฒนาคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ดังนั้น แม้เจ้าหน้าที่จะได้รับสิ่งแวดล้อมที่ดีและมั่นคงในการทำงาน แต่เพียงพอที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุกต่อการปรับปรุงคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี นอกจากนี้ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงเงื่อนไขพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ใช่ตัวขับเคลื่อนสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ Mongkhonwanich (2013) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมาซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไรหรือมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ Jabprayong et al. (2024) กล่าวว่า ควรให้ความสำคัญกับทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลโดยใช้ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชีด้วยการเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพเพื่อปรับตัวให้พร้อมทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การมีการรับรู้และรับความสนับสนุนจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่ดีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้และการรับรู้ความสำคัญของบทบาทในองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีระดับเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยจูงใจ ที่เน้นการรักษาความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมการทำงานควบคู่กัน นอกจากนี้ การพัฒนากระบวนการทำงานก็มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการสอนงานและการฝึกอบรมที่ได้รับความสำคัญจากหน่วยงานต้นสังกัด แสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการเพิ่มคุณค่าในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. แรงจูงใจในการทำงานทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เช่นเดียวกับการพัฒนากระบวนการทำงานในทุกด้าน ก็ไม่พบความสัมพันธ์กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีในระดับนัยสำคัญเชิงสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความซับซ้อนของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ โดยยังมีตัวแปรแฝงอื่นๆ ที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนากระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรทางการบัญชีในหน่วยงานภาครัฐต่อไป

2. หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาแรงจูงใจและกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพของข้อมูลทางการบัญชีให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีได้รับประโยชน์จากแนวทางการพัฒนาการทำงานที่เหมาะสมนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพของผลลัพธ์ทางบัญชีที่ดีขึ้น

4. นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบและปรับปรุงระบบการทำงานด้านการเงินและบัญชี ให้มีความถูกต้องทันเวลา และตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่สัมพันธ์กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ควรออกแบบระบบจูงใจแบบมีเงื่อนไข (Contingent Reward) ที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ด้านคุณภาพ เช่น การประเมินผลความถูกต้องและทันเวลาของข้อมูล หรือการลดข้อผิดพลาดทางบัญชี แล้วเชื่อมโยงกับการให้รางวัลหรือการยอมรับ เพื่อสร้างแรงผลักดันเชิงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนไม่สัมพันธ์กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ควรส่งเสริมกิจกรรมมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรม “แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)” เวทีระดมความคิด (Workshop) หรือการประกวดแนวทางปรับปรุงขั้นตอนงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและความเป็นเจ้าของต่อกระบวนการที่พัฒนา

3. การพัฒนากระบวนการทำงานไม่สัมพันธ์กับคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของข้อมูลบัญชีขึ้นกับ จิตสำนึก ความรับผิดชอบ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทของข้อมูลทางบัญชี มากกว่าระบบภายนอก จึงควรจัดอบรมเกี่ยวกับความเข้าใจและตระหนักรู้ในบทบาทของข้อมูล (Data Awareness) ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ (Professional Accountability) และ จริยธรรมข้อมูล (Data Ethics) เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในที่แท้จริงในการรักษาคุณภาพข้อมูลทางบัญชีให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ เป้าหมายองค์กร การมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์กร

2. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลในบริบทที่ต่างกัน

3. ศึกษาแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมการปรับตัวของเจ้าหน้าที่ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก

4. ศึกษาผลกระทบของนโยบายหรือการปฏิรูประบบราชการต่อแรงจูงใจและคุณภาพการทำงานในระยะยาว

ข้อจำกัดการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาศัยการตอบตามความรู้สึกและการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจเกิดอคติในการตอบ (Response Bias) หรือไม่สะท้อนพฤติกรรมที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน

2. แบบจำลองการวิจัยมุ่งเน้นศึกษาเพียงสามตัวแปรหลัก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนากระบวนการทำงาน และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี โดยไม่ได้ครอบคลุมถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นที่อาจมีอิทธิพล เช่น ระบบสารสนเทศทางบัญชี ความชัดเจนของนโยบายภายใน หรือภาระงานที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่

References

Abdulkhamidova, F. (2021). *Herzberg’s two-factor theory*. Retrieved August 2024, from https://www. Research gate.net/publication/352465259_Herzberg's_Two-Factor_Theory

Aithal, A. & Aithal, P. S. (2020). *Development and Validation of Survey Questionnaire & Experimental Data -A Systematical Review-based Statistical Approach*. Retrieved August 2024, from https://mpra. ub.uni-muenchen.de /1039 96/1/MPRA_paper_103996.pdf

Akhir, N. (2024). Motivation toward vlunteerism in flood disaster relief. *Salud, Ciencia y Tecnología-Serie de Conferencias, 3,* 1-9. https://doi.org/10.56294/sctconf2024.1040

Alassuli, A., Thuneibat, N. S., Eltweri, A., Al-Hajaya, K. & Alghraibeh, K. (2025). The impact of accounting digital transformation on financial transparency: Mediating Role of Good Governance. *Journal of Risk and Financial Management, 18*(5), 272. https://doi.org/10.3390/jrfm18050272

Belsley, D. A. (1991). *Conditioning diagnostics: Collinearity and weak data in regression*. Wiley.

Boonchauy, N. (2020). The age of disruptive technology and the development of innovative accountants. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University, 3*(1), 15-26. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/240204

Cooper, Y. & Zimmerman, E. (2020). Concept mapping: a practical process for understanding and conducting art education research and practice. *Art Education, 73*(2), 24-32. https://doi.org/10.1080/00043125.2019.1695478

Department of Provincial Administration. (2024). *Annual Report 2023*. Retrieved August 2024, from https://www.dopa.go.th/policy/plan3/topic56

Foxall, G. R. & Yani-de-Soriano, M. M. (2005). Situational influences on consumers' attitudes and behavior. *Journal of Business Research, 58*(4), 518–525. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.09.002

Garcia-Lacalle, J. & Torres, L. (2021). Financial reporting quality and online disclosure practices in Spanish Governmental Agencies. *Sustainability, 13*(5), 2437. https://doi.org/10.3390/su13052437

Habib, M. A., Rizvan, R. & Ahmed, S. (2023). Implementing lean manufacturing for improvement of operational performance in a labeling and packaging plant: A case study in Bangladesh. *Results in Engineering, 17*, 1-14. https://doi.org/10.1016/j.rineng.2022.100818

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons

Herzberg, F. (1993). *Motivation to work (reprint edition).* Routledge. Retrieved August 2024, from https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-781351504430_A30546568.pdf

Hundal, S., Dalwai, T., Mohammadi, S. S., Al Balushi, I. A. K. & Al Zawani, H. R. H. (2024). Financial reporting quality and investment efficiency: evidence from emerging market. *In Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application, Vol.V*,239-255. Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-99-9145-7_12

Isniah, S., Purba, H. & Debora, F. (2020). Plan do check action (PDCA) method: literature review and research issues. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri, 4,* 72-81. https://doi.org/10.30656/jsmi.v4i1.2186

Jabprayong, A., Akarak, P & Chuamaungphan, O. (2024). Financial and accounting operational factors that affect the operational efficiency of finance and accounting officer of secondary educational service area office in the northern region. *JAR CRRU, 9*(1), 227-246. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JAR_CRRU/article/view/270453/180517

Jittipichayanan, P. & Uachanachit, D. (2023). Elements of enterprise risk management. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal, 19*(3), 175-192. https://so19.tci-thaijo.org/index.php/SDUGSAJ/article/ view/105

Latupeirissa, J. J. P., Dewi, N. L. Y., Prayana, I. K. R., Srikandi, M. B., Ramadiansyah, S. A. & Pramana, I. B. G. A. Y. (2024). Transforming public service delivery: a comprehensive review of digitization initiatives. *Sustainability, 16*(7), 2818. https://doi.org/10.3390/su16072818

Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value.* McGraw-Hill

Ministry of Interior. (2024). *History of the ministry of interior*. Retrieved August 2024, from https://moi.go.th/moi/en/ about-the-ministry/history-of-the-ministry-of-interior/

NPU JOURNAL

Mongkhonwanich, J. (2013). *Organizational and personnel management in education* (2nd ed.). V.Print.

Rakrod, S., Leekpai, K. & Krongten, M. (2024). The influence of accounting skills and digital accounting systems on the work efficiency of accountants in the Upper Southern Region. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 9*(12), 687-703. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/271190

Sakkato, W. & Charoenwiriyakul, C. (2020). Motivation factors and hygiene factors affecting the decision to join the cooperation network for improving the quality of hospitals. *Journalkorat, 6*(2), 127-39. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/journalkorat/article/view/251436

Siripatcharanan, L., Chirinang, P., Chaisakunkiat, U. & Chandarasorn, V. (2023). Motivating employees in the organization for modern management. *Journal of Administrative and Management Innovation, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, 11*(1), 127-136. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/247326

Suebsri, N. & Yarana, C. (2021). A study of guidelines for the development of financial and accounting operations of the provincial education office under the office of the permanent secretary ministry of education. *Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University, 10*(1), 75-97. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jms_ubu/article/view/240986

Thammapracha, K. & Chanopas, S. (2023). The impact of compliance with financial and accounting regulations on the performance of district clerks in Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences, Nakhon Phanom University, 13* (2), 133-144. https://doi.org/10.14456/npuj.2023.34

Vanichbuncha, K. (2015). *Using SPSS for windows in data analysis*. Samlada Printing House.

NPU JOURNAL