

ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชี และการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ดร.หทัยรัตน์ ไชยสัตย์

ดร.อโนชา สุวรรณสาร*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

(*ผู้ประสานงานหลัก)

บุญเฮียง พรหมเทพ

รองผู้อำนวยการ วิทยาการการเงินภาคใต้

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำใบิ สุวรรณทรัพย์

พนักงานวิชาการ วิทยาการการเงินภาคใต้

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 9 ธันวาคม 2567

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 30 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 3 กุมภาพันธ์ 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 530 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้คือ โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค่าจ้าง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินและสมรรถนะการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์ให้เกิดอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ได้ร้อยละ 70.80 ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค่าจ้าง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินร่วมกันพยากรณ์ให้เกิดอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.90 และเส้นทางอิทธิพล

ทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ซึ่งค่าอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.04 ส่วนเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอิทธิพลรวมมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.22 แต่ไม่พบเส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยการดำเนินงานที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต้นกลางและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งบ่งชี้ว่า พนักงานการเงินมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขับเคลื่อนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มาจากความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายบัญชี ความรู้ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากอคติ มีความระมัดระวังรอบคอบ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน เชื่อมโยงกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ: ศักยภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการดำเนินงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน สมรรถนะการปฏิบัติงาน

Factors affecting the Performance Potential of Accounting and Finance Linked through the Competency of Financial officers in the Southern Provinces of the Lao People's Democratic Republic

Dr.Hathairat Chaiyasat

Dr.Anocha Suwannasarn*

*Assistant Professor of Accounting Department,
Faculty of Business Administration and Management,
Ubon Ratchathani Rajabhat University
(*Corresponding Author)*

Received: December 9, 2024

Revised: January 30, 2025

Accepted: February 3, 2025

Boonheng Promtep

*Vice Director of Southern Financial College,
Lao People's Democratic Republic*

Kambai Suwannasup

*Academic Officer of Southern Financial College,
Lao People's Democratic Republic*

ABSTRACT

The objectives of this research to study factors that influence the performance potential in accounting and finance linked through the core competency of financial officers in the Southern Provinces of the Lao People's Democratic Republic. The sample used in the research was financial officers of government agencies in the Southern Provinces of the Lao People's Democratic Republic, a total of 530 people. The research tool is a questionnaire. The statistics used are structural equation models. The research results found that Motivation factors, hygiene factor, Accounting and Financial performance factors and core competency were used together to predict the effect the performance potential in accounting and finance

of finance officers at 70.80%, while motivation factors, hygiene factor, Accounting and Financial performance factors were used together to predict core competency by 60.90%. The indirect effect path of motivational factors to the performance potential in accounting and finance through core competency. There is a path coefficient size of 0.18 with a statistical significance of 0.05, which the total effect value, there is a path coefficient equal to 0.04 with statistical significance at the 0.01 level. As for the indirect effect path of accounting and finance performance factors on the performance potential in accounting and finance through core competency, the path coefficient size is equal to 0.36, which is the total effect value, is a path coefficient of 1.22 with statistical significance at the .01 level. In addition, the examination of the consistency of the causal relationship model of the mediating variables and the factors influencing the performance potential in accounting and finance found that the model was consistent with the empirical data. This indicates that financial staff are motivated to perform their duties, driving them to perform their duties with full efficiency, and perform their duties according to their responsibilities that come from their knowledge and skills in accounting law, knowledge and skills in accounting professional skills, perform their duties with honesty, fairness, transparency, without bias, and with caution, resulting in the assigned tasks being successful according to their potential in accounting and finance, linked to their performance in performing their duties with good service, teamwork, accumulation of professional expertise, and focusing on the results of their work, resulting in the organization being successful.

Keywords: Performance Potential, Motivation Factors, Hygiene Factors, Accounting and Financial Performance Factors, Core Competency

บทนำ

การประมาณการการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยธนาคารโลกพบว่า เศรษฐกิจโลกในปีนี้จะถดถอย หมายถึง การที่เศรษฐกิจมีการเติบโตน้อยและช้ากว่าปีที่ผ่านมา สืบเนื่องจากการกำลังซื้อน้อยลง (Investor Knowledge Development Division, 2023) ด้วยสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวกำลังพัฒนาตนเองเป็นศูนย์กลางการขนส่งและโลจิสติกส์ระดับภูมิภาค เช่น โครงการรถไฟลาว-จีน ที่เชื่อมต่อเส้นทางสายใหม่สู่เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นเส้นทางสายที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศลาว แต่ทั้งนี้ ระบบเศรษฐกิจของประเทศลาวยังคงต้องพึ่งพาการพัฒนาโดยความช่วยเหลือจากองค์กรระหว่างประเทศและความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งประเทศลาวได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลก ซึ่งมาจากสามเหตุผลหลักที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ รวมถึงเศรษฐกิจของไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) คือ 1) สินค้ามีราคาสูง โดยเฉพาะสินค้าจำพวกพลังงาน อาหารต่าง ๆ 2) อัตราดอกเบี้ยจากเงินเพื่อ และ 3) ค่าเงิน ซึ่งสอดคล้องกับภาพรวมเศรษฐกิจปีที่ผ่านมาของ สปป.ลาว โดยที่ สปป.ลาวได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคโควิด-19 อย่างรุนแรง รวมถึงสถานการณ์เศรษฐกิจโลกและภูมิภาคมีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการปรับเพิ่มราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในตลาดโลกส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ซึ่งนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงสำเร็จรูปร้อยละ 100 ราคาสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้นและเกิดภาวะเงินเฟ้อสูงมาก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องหาแหล่งเงินตราต่างประเทศ เพื่อนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีราคาเพิ่มสูงขึ้นกว่าเท่าตัว จากสถานการณ์ข้างต้นส่งผลให้ สปป.ลาวขาดแคลนเงินตราต่างประเทศและเงินสกุลกีบอ่อนค่าเมื่อเทียบกับเงินตราต่างประเทศสกุลอื่น สปป.ลาว ได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและการคลังเป็นหนึ่งในวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดแนวทางแผนการดำเนินงานและแผนงบประมาณ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการรักษาเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจ การเงิน การคลังของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจและการเงินของประเทศให้เข้มแข็ง นอกจากนี้ยังได้กำหนดภารกิจสำคัญด้านเศรษฐกิจไว้ 5 ประการคือ 1) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเป็นระบบ 2) เร่งแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจมหภาคให้กลับสู่ปกติโดยเร็ว เน้นการจัดเก็บรายได้แบบทันสมัย ดำเนินนโยบายประหยัดลดการใช้จ่ายที่ไม่เกิดประโยชน์ เร่งแก้ไขปัญหาหนี้สาธารณะและเน้นการลงทุน เพื่อแก้ไขความยากจนของประชาชน ควบคุมอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศรวมถึงราคาสินค้า ปริมาณเงินและอัตราเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่สามารถควบคุมได้ รวมทั้งแก้ไขปัญหาการจัดหาน้ำมันเชื้อเพลิง 3) ปฏิรูปรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งเจรจาเลื่อนการชำระเงินต้นดอกเบี้ย แสวงหาแหล่งกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำและลดการสร้างหนี้ใหม่ที่ไม่จำเป็น 4) เร่งปรับปรุงกลไกอำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการลงทุนให้ดียิ่งขึ้น 5) จัดสรรแหล่งเงินทุน เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร เพื่อส่งออกให้เพิ่มขึ้น รัฐบาล สปป.ลาว ได้กำหนดและปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่องและพยายามปรับปรุงระบบต่าง ๆ ภายในประเทศภายใต้สถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่อยู่ในภาวะถดถอย จึงถือเป็นหนึ่งในความท้าทายอย่างยิ่งในการพา สปป.ลาวให้หลุดพ้นจากสถานะประเทศกลุ่มที่มีรายได้น้อย ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม East Asia and Pacific (World Bank, 2025) และก้าวสู่การเป็นประเทศกำลังพัฒนาในอนาคตอันใกล้ (Business Information Center, 2022)

มาตรการในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจสำคัญด้านเศรษฐกิจที่ได้กำหนดไว้ในด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนเป็นระบบ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีกระทรวงแผนการและการลงทุน ดร.สอนไซ สีสันดอน ได้ให้นโยบายต่อที่ประชุมที่เน้นการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงวิสาหกิจที่รัฐลงทุนให้มีผลกำไรและเป็นวิสาหกิจที่ก้าวหน้า ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นการพัฒนาด้านบุคลากรของประเทศ ใน 3 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) ดำเนินมาตรการประหยัดและนโยบายส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชนให้มากขึ้น เพื่อสร้างฐานงบประมาณรายได้ ปรับปรุงการบริหารงานให้มีความกะทัดรัดและจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน 2) ปรับปรุงบทบาทของกรมภาษี กรมศุลกากรและคลังเงินแห่งชาติ รวมทั้งจัดสรรตำแหน่งใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาพนักงานไม่เพียงพอและยกระดับการทำงานให้มีคุณภาพ 3) ยกระดับสถาบันเศรษฐกิจการเงิน วิทยาลัยการเงินภาคเหนือและภาคใต้ให้เป็นสถานที่ฝึกฝนพนักงานและเจ้าหน้าที่ด้านรายได้ให้มากขึ้น เพื่อสร้างความชำนาญ ความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพ โดยขอให้ข้าราชการและพนักงานด้านการเงินมีความพยายามและวางแผนพัฒนาบุคลากรของตน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงิน เพื่อผลักดันให้เศรษฐกิจขยายตัวและสังคมมีความสงบสุข (Business Information Center, 2021) รวมถึงความท้าทายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการเงิน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและการปฏิบัติตามมาตรฐานสากล ซึ่งความท้าทายด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น เช่น การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะสูงยังคงจำกัดศักยภาพในการดึงดูดการลงทุนและการเติบโตระยะยาว สอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของลาว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2559–2568) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลของ สปป.ลาว ต้องให้ความสำคัญกับประชาชนภายในประเทศ ทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศและการประกอบอาชีพ การสร้างรายได้ให้กับประชาชน ซึ่งจะมีผลในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตต่อไปได้ โดยที่รัฐบาลได้มีนโยบายในการสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อนำมาใช้ในการประกอบอาชีพและสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในเรื่องดังกล่าวคือ กองทรัพย์สินของรัฐ ซึ่งจะทำหน้าที่ในการใช้สินทรัพย์แปลงเป็นทุน เพื่อดำเนินการขอเงินกู้จากสถาบันการเงินให้กับประชาชน การดำเนินงานดังกล่าวของบุคลากรกองทรัพย์สินของรัฐพบว่า มีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประชาชนส่วนมากไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้จากข้อร้องเรียนจากผู้มาใช้บริการและการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน ปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทรัพย์สินของรัฐที่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพได้ (Khemala, Sopa, & Soonthornchai, 2018)

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินจึงมีความสำคัญต่อการยกระดับสถาบันเศรษฐกิจการเงิน วิทยาลัยการเงินภาคเหนือและภาคใต้ให้เป็นสถานที่ฝึกฝนพนักงานและเจ้าหน้าที่ด้านรายได้ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในกรมภาษี กรมศุลกากรและคลังเงินแห่งชาติ เหตุผลดังกล่าวเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน เชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การทบทวนวรรณกรรม

จากวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องพิจารณา เพื่อนำมาสนับสนุนการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การคำนึง การปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินสมรรถนะการปฏิบัติงานและศักยภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้มีการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ถูกนำเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานให้มีระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ส่งผลงานให้มีระดับประสิทธิภาพและมีผลต่อการสร้างเสริมงาน ความก้าวหน้าในงานที่ทำและส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยการคำนึง มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน ดังนั้นปัจจัยการคำนึงจึงมีหน้าที่ป้องกันหรือคำนึงให้บุคคลอยากทำงาน ส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดภาวะที่ดีในการทำงาน ประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และความมั่นคงในงาน (Huber & Herzberg, 1979) ดังนั้นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) จึงอธิบายว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีบทบาทสำคัญต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยคำนึงช่วยสนับสนุนให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยนี้จึงมีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการเงิน

Federation of Accounting Professions (2017a, 2017b) กล่าวถึงมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบไปด้วยเรื่องความรู้ทางวิชาชีพและทักษะทางวิชาชีพ โดยความรู้ในวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ 1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง 2) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ ธุรกิจและการจัดการ 3) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ความรู้เกี่ยวกับการบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี ส่วนทักษะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ นอกจากนี้การปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีจำเป็นต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (Federation of Accounting Professions, 2018) ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ อีกทั้งความรอบคอบระมัดระวัง

เยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพก็เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ดังนั้นการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีเป็นส่วนสำคัญที่กำหนดคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงิน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจขององค์กร โดยที่ Federation of Accounting Professions (2017a, 2017b) ที่ระบุว่า มาตรฐานทางวิชาชีพล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่เพียงกำหนดคุณภาพของการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานการเงินในแขวงภาคใต้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีจึงต้องคำนึงถึงการส่งเสริมความรู้ ความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแขวงภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจระดับภูมิภาค

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลหรือการกระทำของตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ หรือถูกผลักดันให้แสดงออกซึ่งความต้องการที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เมื่อประสบความสำเร็จจะรู้สึกภูมิใจ เกิดความพึงพอใจ โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป (Gellerman, 1968 อ้างถึงใน Chaweerak, 2015; Chamnan, 2013; Robbins & Judge, 2007 อ้างถึงใน Chienwatanasuk, 2017) โดยแรงจูงใจมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเพราะทำให้เกิดความร่วมมือ ความพยายามในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถอย่างเต็มที่ (Yavirach, 2017; Mongkonwanich, 2013)

4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคล ชีตความสามารถ ทักษะหรือคุณลักษณะที่มีความโดดเด่นและมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลอื่นที่ส่งเสริมให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวังไว้ ในขณะที่ Federation of Accounting Professions (2017c, 2017d) กล่าวถึง สมรรถนะของนักบัญชีคือความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี โดยใช้ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทักษะทางวิชาชีพและคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกมาในรูปของการทำงาน ความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน รวมไปถึงชีตความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ส่งผลออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ในงานวิจัยนี้เลือกใช้การวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานคือ สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม (Jantakat, 2018)

5. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการพัฒนางานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทั่วไปศักยภาพในการปฏิบัติงานจะถูกวัดได้จากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ได้องค์ประกอบของศักยภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ปริมาณ

ผลงาน ความทันเวลา ค่าใช้จ่ายและความพึงพอใจ ดังนั้นศักยภาพในการปฏิบัติงานมักถูกกำหนดโดยความรู้และทักษะของบุคคล ซึ่งเชื่อมโยงกับสมรรถนะการทำงาน องค์ประกอบของสมรรถนะ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเชี่ยวชาญในสายงาน ส่งผลต่อคุณภาพและปริมาณของผลงาน

6. แขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

แขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความสำคัญต่อการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาระดับภูมิภาค เช่น โครงการรถไฟลาว-จีน และปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เกิดจากอัตราเงินเฟ้อสูงและการขาดแคลนทรัพยากร บุคลากรด้านการเงินในพื้นที่จึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการปฏิบัติงาน การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรในพื้นที่นี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเงินและเศรษฐกิจ โดยใช้พื้นที่ในการศึกษาแขวงภาคใต้ สปป.ลาว ที่แบ่งออกเป็น 6 แขวงคือ แขวงสะหวันนะเขต แขวงจำปาสัก แขวงคำม่วน แขวงสาละวัน แขวงเซกองและแขวงอัตตะปือ (Royal Thai Consulate – General, Savannakhet, 2022)

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 แรงจูงใจส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน

Tunjaroen (2020) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร สอดคล้องกับ Sriaran (2021) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสำเร็จของการทำงานและด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลังและ Rattanasopa (2022) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น

H1: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

7.2 การคำนึงส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน

Suriyachai (2020) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคำนึงด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ซึ่งก็หมายความว่า เมื่อองค์กรเห็นความสำคัญของการคำนึงก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับ Na Piban (2022) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาพบว่า ปัจจัยการคำนึงด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อศักยภาพ

การปฏิบัติงาน ในขณะที่ Mahamontri (2021) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรีพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคำนวณที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากและปัจจัยการคำนวณมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น

H2: ปัจจัยการคำนวณมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

7.3 การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน

Poonyawitittaroj, Lertphuttharak, & Hangsapruak (2020) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี ด้านจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการองค์กรธุรกิจ ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านทักษะทางปัญญา ด้านการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและด้านทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ Srikaew, Boonmak, & Sawangsri (2020) ที่ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตนิคมและในเขตประกอบการอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า ผู้จัดการฝ่ายบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักบัญชี ด้านการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้จัดการฝ่ายบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดและการปฏิบัติงานทางการบัญชีมีความสัมพันธ์และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ดังนั้น

H3: ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

7.4 แรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

Poompoo, Swasthaisong, & Romyen (2022) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนมพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการควบคุมดูแลงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ สภาวะการทำงานและนโยบายและการบริหารงาน และ Lapapan (2021) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยการคำนวณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาศิตลุม กรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความใส่ใจในการบริการอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น

H4: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

7.5 การคำนวณส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

Supong (2019) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยการคำนวณมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย

ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งและปัจจัยการคำนวณ ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารสภาพ การปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ดังนั้น

H5: ปัจจัยการคำนวณมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

7.6 การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

Pethung & Sincharoonsak (2022) ศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการตรวจสอบภายใน ภาคราชการ ที่มีผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของสถานศึกษา อาชีวศึกษารัฐบาล สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการตรวจสอบภายในภาคราชการในด้านการตรวจสอบการเงินและบัญชี การตรวจสอบการดำเนินงานและการตรวจสอบพิเศษ ส่งผลต่อคุณภาพการประเมินการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐด้านความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญ Chantraramano, Tattawasart, & Jarernsiripornkul (2018) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ดังนั้น

H6: ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

7.7 สมรรถนะการปฏิบัติงานส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

Leusuk, Narongrit, & Nuekchob (2020) ศึกษาสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษาหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะของพนักงานพบว่า ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Ridkajorn, & Dampitakse (2023) ในการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น

H7: สมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

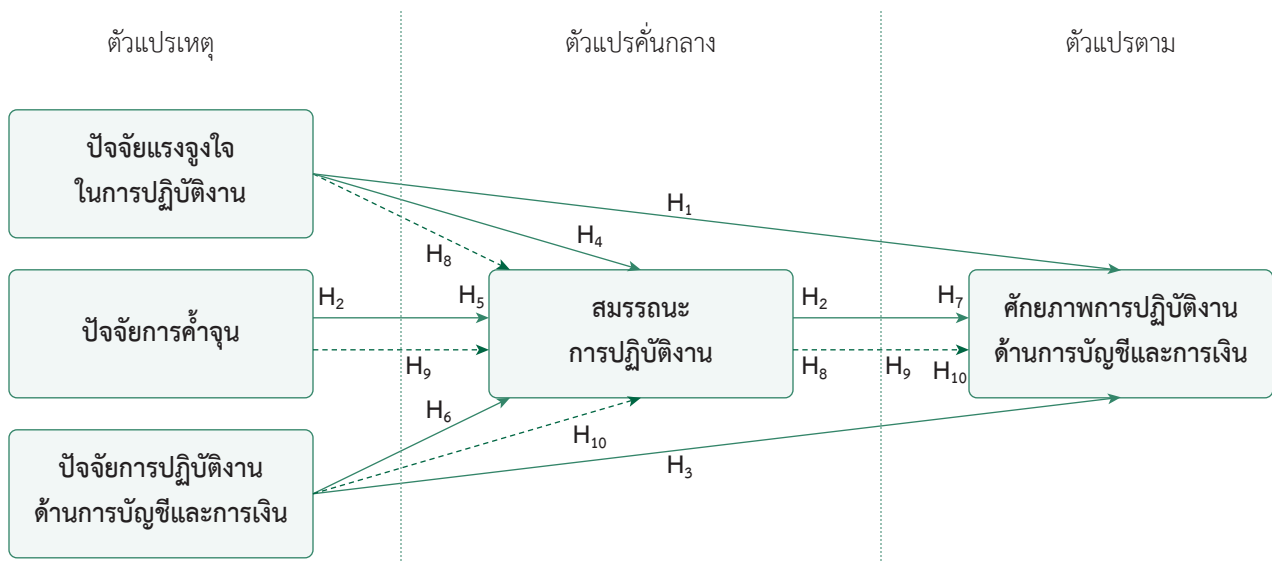
จากการทบทวนวรรณกรรม คณะผู้วิจัยพบความสัมพันธ์หรือความสอดคล้องกันของตัวแปรแต่ละคู่ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน นั้นหมายถึง ยังมีตัวแปรที่สามารถสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการคำนึง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินและศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ดังนั้นจึงได้มีการตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการคำนึง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินอีกครั้ง โดยผสมผสานสมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรสื่อกลางที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากงานวิจัยในอดีตมีผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและมีงานวิจัยอีกจำนวนมากที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการคำนึง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนั้น

H8: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

H9: ปัจจัยการคำนึงมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

H10: ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน

การทบทวนวรรณกรรมนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรคือ พนักงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 845 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 แขวงคือ แขวงสะหวันนะเขต แขวงจำปาสัก แขวงสาละวัน แขวงเซกองและแขวงอัตตะปือ (Southern Financial College, Ministry of Finance, 2023)

2. ตัวอย่างคือ พนักงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแบ่งออกเป็น 5 แขวงคือ แขวงสะหวันนะเขต แขวงจำปาสัก แขวงสาละวัน แขวงเซกองและแขวงอัตตะปือ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Golob (2003) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีประมาณการค่าแบบ Maximum Likelihood ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 15–20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ การศึกษานี้มีตัวแปรสังเกตได้ 25 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดเป็น 25×20 เท่ากับ 500 ตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยได้เพื่อค่าความสูญเสียของแบบสอบถามอีก จำนวน 30 ชุด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 530 ชุดและผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 530 ชุด คณะผู้วิจัยปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการการเงินภาคใต้ สปป.ลาว ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ร่วมกับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามพบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 530 ชุด จากนั้นได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 6 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน 3) ปัจจัยการคำนวณในการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน 4) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน 5) สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและ 6) ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน แบบสอบถามในส่วนที่ 2–6 มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert, 1961) ซึ่งกำหนดค่าที่เลือกตอบเป็น 5 ระดับ โดยแบบสอบถามมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษาและประเมินความสอดคล้องภายในของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ท่าน เพื่อนำมาคำนวณหาค่า Index of Coefficient (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.72 (Rovinelli & Hambleton, 1977) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับพนักงานการเงินของหน่วยงานภาครัฐในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง (Try Out) เพื่อทดสอบวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือในการวิจัยทั้งฉบับ (Reliability Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient (α) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่า $\alpha \geq 0.83$ (Nunnally, 1978)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยการค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 5) ด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ 2) ด้านความรู้ความเข้าใจในกฎหมายทางบัญชี 3) ด้านความเที่ยงธรรม 4) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 5) ด้านความระมัดระวังรอบคอบ

2. ตัวแปรคั่นกลางคือ สมรรถนะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

3. ตัวแปรตามคือ ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพผลงาน 2) ด้านปริมาณผลงาน 3) ด้านความทันเวลา 4) ด้านความพึงพอใจ 5) ด้านค่าใช้จ่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% มีระดับนัยความสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าร้อยละ (Percentile) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแจกแจงความถี่ (Frequency) เพื่อใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเงิน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค้ำจุน ปัจจัยมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินและศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำข้อมูลทฤษฎีของตัวแปรมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยเครื่องมือทางสถิติที่จะนำมาใช้ในการศึกษาคือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการหาค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การตรวจสอบว่า ความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ สำหรับสถิติทดสอบที่ใช้คือ Kolomogorov - Simirnov Test

2.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ เพื่อศึกษาภาพรวมของตัวแบบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Kaiyawan, 2023) และใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังตารางต่อไป

ตารางที่ 1 เกณฑ์ในการวัดสมการโครงสร้าง

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ระดับความสอดคล้อง
RMR	< 0.05	สอดคล้องดี
GFI	> 0.95	สอดคล้องดี
AGFI	0.90–0.95	สอดคล้องพอใช้
CFI	≥ 0.90	สอดคล้อง
	> 0.95	สอดคล้องดี
χ^2/df	< 2.00	สอดคล้องดี
χ^2	p-value ≥ 0.05	สอดคล้อง

ที่มา: Schumacker & Lomax (2010)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	294	55.50
1.2 เพศหญิง	236	44.50
รวม	530	100.00
2. อายุ		
2.1 อายุ 21–29 ปี	50	9.40
2.2 อายุ 30–39 ปี	198	37.40
2.3 อายุ 40–49 ปี	238	44.90
2.4 อายุ 50 ปี ขึ้นไป	44	8.30
รวม	530	100.00

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 อนุปริญญา	134	25.30
3.2 ปริญญาตรี	348	65.70
3.3 ปริญญาโท	44	8.30
3.4 ปริญญาเอก	4	0.80
รวม	530	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ไม่เกิน 5 ปี	46	8.70
4.2 6-10 ปี	112	21.10
4.3 11-15 ปี	204	38.50
4.4 16 ปี ขึ้นไป	168	31.70
รวม	530	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 หัวหน้าแผนกการเงินแขวง ตำแหน่งบริหารงานประเภท 3	0	0.00
5.2 รองหัวหน้าแผนกการเงินแขวง ตำแหน่งบริหารงานประเภท 4	12	2.30
5.3 หัวหน้าแขนง ตำแหน่งบริหารประเภท 5	48	9.10
5.4 รองหัวหน้าแขนง ตำแหน่งบริหารประเภท 6	88	16.60
5.5 รัฐกรวิชาการตามการกำหนดตำแหน่งงาน	382	72.10
รวม	530	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 530 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.50 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 44.50 มีอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 44.90 รองลงมาคืออายุ 30-39 ปี ร้อยละ 37.40 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.70 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ร้อยละ 25.30 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี ร้อยละ 38.50 รองลงมาประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.70 ตำแหน่งรัฐกรวิชาการตามการกำหนดตำแหน่งงาน ร้อยละ 72.10 รองลงมาตำแหน่งรองหัวหน้าแขนง ตำแหน่งบริหารประเภท 6 ร้อยละ 16.60

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการคำนึงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน สมรรถนะการปฏิบัติงานและศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ทุกด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.33	0.678	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.30	0.715	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.717	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.33	0.743	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.05	0.894	มาก
ภาพรวม	4.27	0.761	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.761) เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยที่มีความเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.678) และด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.743) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.717) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.715) ส่วนด้านที่มีความเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.894)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยการคำนึงในการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ทุกด้าน

ปัจจัยการคำนึงในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทน	3.70	1.002	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.10	0.853	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.44	0.682	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	4.29	0.771	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในงาน	4.23	0.862	มากที่สุด
ภาพรวม	4.15	0.877	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการคำนึงในการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.877) เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยที่มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.682) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.771) และด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.862) ส่วนด้านที่มีความเห็นค่าเฉลี่ยต่ำอยู่ในระดับมากคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.853) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.002)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ทุกด้าน

ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้ทางวิชาชีพและทักษะทางวิชาชีพ	4.32	0.639	มากที่สุด
ด้านความรู้ความเข้าใจในกฎหมายทางบัญชี	4.30	0.731	มากที่สุด
ด้านความเที่ยงธรรม	4.53	0.619	มากที่สุด
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.64	0.569	มากที่สุด
ด้านความระมัดระวังรอบคอบ	4.46	0.614	มากที่สุด
ภาพรวม	4.45	0.649	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.649) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 ลำดับแรกคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.569) ด้านความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.619) และด้านความระมัดระวังรอบคอบ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.614)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ทุกด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.50	0.604	มากที่สุด
ด้านการบริการที่ดี	4.60	0.598	มากที่สุด
ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.46	0.615	มากที่สุด
จริยธรรม	4.68	0.551	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.65	0.554	มากที่สุด
ภาพรวม	4.58	0.591	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.591) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 ลำดับแรกคือ จริยธรรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.551) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.554) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.598)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ทุกด้าน

ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพผลงาน	4.49	0.610	มากที่สุด
ด้านปริมาณผลงาน	4.43	0.625	มากที่สุด
ด้านความทันเวลา	4.47	0.595	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจ	4.41	0.715	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.32	0.741	มากที่สุด
ภาพรวม	4.43	0.663	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.663) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านมีความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยใน 3 ลำดับแรกคือ ด้านคุณภาพผลงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.610) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.595) และด้านปริมาณผลงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.625) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.741)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.27	0.761	มากที่สุด
ปัจจัยการคำนึงในการปฏิบัติงาน	4.15	0.877	มากที่สุด
ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน	4.45	0.649	มากที่สุด
สมรรถนะการปฏิบัติงาน	4.58	0.591	มากที่สุด
ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน	4.43	0.663	มากที่สุด
ภาพรวม	4.38	0.708	มากที่สุด

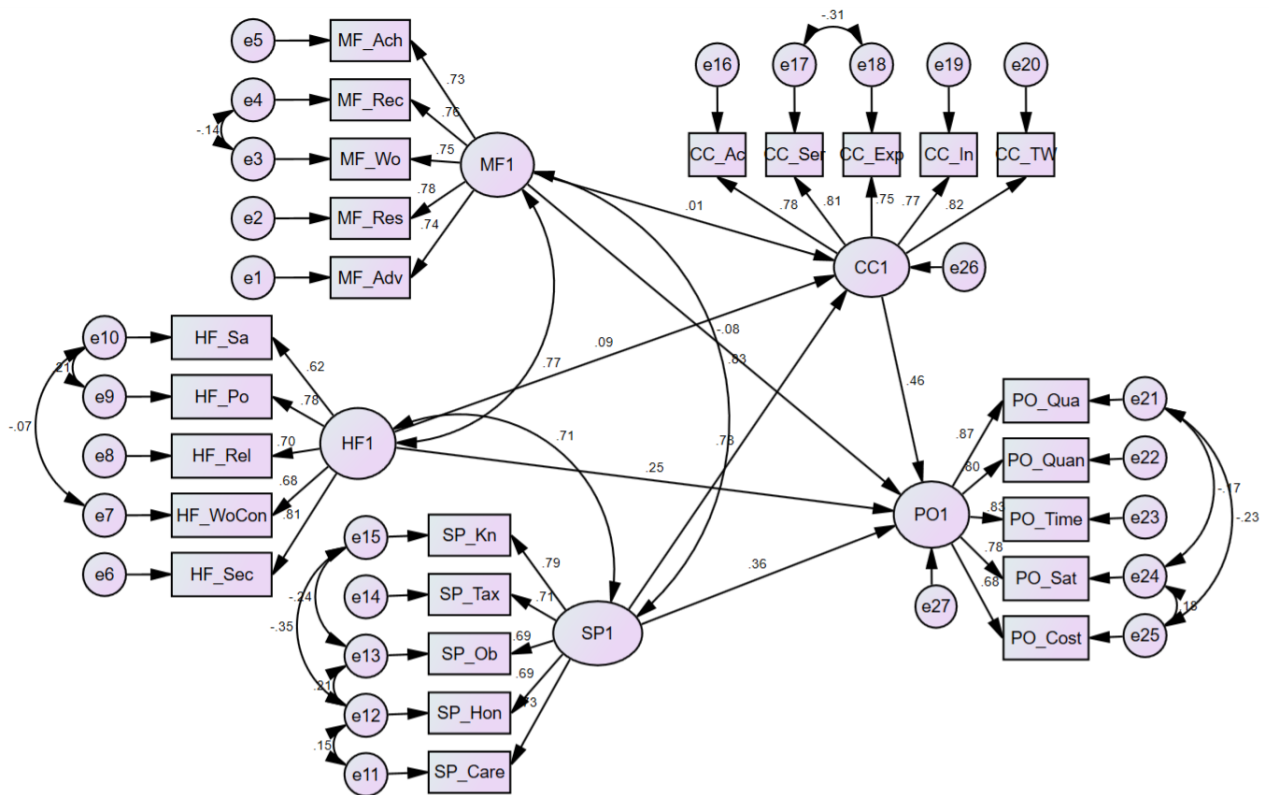
จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาทุกตัว ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.708) เมื่อพิจารณารายตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรเหตุที่เป็นตัวแปรแฝง ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.761) ตัวแปรปัจจัยการคำนึงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.877) ตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.649) ตัวแปรคั่นกลางที่เป็นตัวแปรแฝงคือ ตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.591) และตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรแฝงคือ ตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.663) ตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวแปรมีค่าในระดับมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์การทดสอบการกระจายข้อมูล

พบว่า ค่า Skewness และ kurtosis ของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าระหว่าง ± 1.96 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ดังนั้นข้อมูลของตัวบ่งชี้ มาตรวัดตัวแปรทุกตัวสามารถนำไปทำการวิเคราะห์สถิติตามขั้นตอนต่อไป

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

คณะผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2/df = 4.17$, p-value = 0.00, GFI = 0.86, CFI = 0.95, RMSEA = 0.07, RMR = 0.07 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล ผู้วิจัยดำเนินการปรับโมเดล โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) โดยปรับโมเดลตามลักษณะการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างแล้วพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2/df = 1.15$ มีค่าน้อยกว่า 2, p-value = 0.09 มีค่ามากกว่า 0.05, GFI = 0.97 มีค่ามากกว่า 0.90, AGFI = 0.95 มีค่ามากกว่า 0.90, CFI = 0.99 มีค่ามากกว่า 0.90, RMSEA = 0.02 มีค่าน้อยกว่า 0.05, RMR = 0.01 มีค่าน้อยกว่า 0.05



$$\chi^2/df = 1.15, p\text{-value} = 0.09, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI = 0.99, RMSEA = 0.02, RMR = 0.01$$

ภาพที่ 2 ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเชื่อมโยงผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Antecedents	Consequence	STDYX (β)	EST	SE	Z-Value	p-Value	R ²
MF	PO	0.17	0.15	0.07	2.17	0.03	0.708
HF		-0.05	-0.04	0.05	-0.88	0.37	
SP		0.61	0.85	0.11	7.95	**	
CC		0.53	0.66	0.09	7.74	**	
MF	CC	0.34	0.28	0.05	5.31	**	0.609
HF		0.04	0.03	0.03	1.00	0.31	
SP		0.51	0.56	0.08	6.66	**	

$\chi^2/df = 1.15$, $p\text{-value} = 0.09$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.02$, $RMR = 0.01$

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน (PO) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าระหว่าง 0.17–0.61 เรียงตามลำดับอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ดังนี้ เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน (SP) สมรรถนะการปฏิบัติงาน (CC) ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MF) ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยการค้ำจุน (HF) ไม่พบเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (CC) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าระหว่าง 0.04–0.51 เรียงตามลำดับอิทธิพลของตัวแปรที่ส่งต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ดังนี้ ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน (SP) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MF) มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยการค้ำจุน (HF) ไม่พบเส้นทางอิทธิพลที่ส่งต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MF) ปัจจัยการค้ำจุน (HF) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน (SP) และสมรรถนะการปฏิบัติงาน (CC) ร่วมกันพยากรณ์ให้เกิดอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินได้ร้อยละ 70.80 ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจ (MF) ปัจจัยการค้ำจุน (HF) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน (SP) ร่วมกันพยากรณ์ให้เกิดอิทธิพลที่ส่งต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.90

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม

Effects	Direct Effect (DE)	Indirect Effect (IE)	Total Effect (TE)
MF to PO	0.15*	0.18*	0.04
MF to CC	0.28**	–	0.28
HF to PO	–0.04	0.02	–0.02
HF to CC	0.03	–	0.03
SP to PO	0.85**	0.36**	1.22
SP to CC	0.56**	–	0.56
CC to PO	0.65**	–	0.65

**, * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค้ำจุน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินพบว่า

1) ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.85 มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 1.22 และมีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.56

2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.28 และมีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.04

3) สมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ 0.65

4) ปัจจัยการค้ำจุนไม่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินเท่ากับ –0.04 และไม่มีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานและศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

5. ผลการทดสอบเพื่อยืนยันการเป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการทดสอบเพื่อยืนยันการเป็นตัวแปรคั่นกลางของตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานหรืออิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน แสดงในตารางที่ 12-14 ดังนี้

ตารางที่ 12 อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน

เส้นทางอิทธิพล	การคำนวณค่าอิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลทางอ้อมรวม
MF → CC → PO	0.28×0.65	0.18

จากตารางที่ 12 เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินผ่านตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18

ตารางที่ 13 อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการคำนวณไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน

เส้นทางอิทธิพล	การคำนวณค่าอิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลทางอ้อมรวม
HF → CC → PO	0.03×0.65	0.02

จากตารางที่ 13 เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการคำนวณไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินผ่านตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงานมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.02

ตารางที่ 14 อิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน

เส้นทางอิทธิพล	การคำนวณค่าอิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลทางอ้อมรวม
SP → CC → PO	0.56×0.65	0.36

จากตารางที่ 14 เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินไปยังศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินผ่านตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.36

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีผลการทดสอบดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₁ : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน	ยอมรับ
H ₂ : ปัจจัยการคำนึงมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน	ปฏิเสธ
H ₃ : การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน	ยอมรับ
H ₄ : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
H ₅ : ปัจจัยการคำนึงมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
H ₆ : ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
H ₇ : สมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน	ยอมรับ
H ₈ : ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
H ₉ : ปัจจัยการคำนึงมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
H ₁₀ : ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน	ยอมรับ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 530 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีอายุ 40-49 ปีคิดเป็นร้อยละ 44.90 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 65.70 มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.50 และมีตำแหน่งรัฐกรวิชาการตามการกำหนดตำแหน่งงานคิดเป็นร้อยละ 72.10

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเหตุ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการคำนึง และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตัวแปรคั่นกลางคือ สมรรถนะการปฏิบัติงาน และตัวแปรตามคือ ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน มีระดับความคิดเห็นภาพรวมในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค้ำจุน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการบัญชีและการเงิน และสมรรถนะการปฏิบัติงานร่วมกันพยากรณ์ให้เกิดอิทธิพลที่ส่งต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ได้ร้อยละ 70.80 ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการค้ำจุน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ร่วมกันพยากรณ์ให้เกิดอิทธิพลที่ส่งต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.90

เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบัญชีและการเงิน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ปัจจัยสมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพ การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน และศักยภาพ การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน มีขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.85, 0.56, 0.65, 0.28, 0.15 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, 0.05

นอกจากนั้น ยังพบว่า เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปยังศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีอิทธิพลรวม ขนาดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้าน การบัญชีและการเงินผ่านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาดสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ซึ่งค่าอิทธิพลรวม มีขนาดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สุดท้ายคณะผู้วิจัยยังตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต้นกลางและปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ $\chi^2/df = 1.15$, $p\text{-value} = 0.09$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 0.99$, $RMSEA = 0.02$, $RMR = 0.01$

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบที่ได้ เพื่อความเข้าใจกับบริบทของพนักงานการเงิน ในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรต้นกลางสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ เชื่อมโยงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค้ำจุน และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินที่ส่งผลต่อ ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินในแขวงภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน เท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานการเงินในแขวงภาคใต้มีแรงจูงใจในการทำงานจากความสำเร็จ ในการทำงาน มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงทันตามกำหนดเวลา แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีป้องกัน ระหว่างการปฏิบัติงานได้ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับอำนาจที่ได้รับ ได้รับความไว้วางใจและความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทำให้เกิดศักยภาพในการ ปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน สำเร็จทันเวลา เกิดความคุ้มค่าและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับ Suwan (2017) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานธนาคารได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพ มีความทุ่มเททำงานในหน้าที่รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการมีความชำนาญ มีเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และ Suriyachai (2020) ที่พบว่า เมื่อองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน้าที่เพิ่มสูงขึ้น ตลอดจนสอดคล้องกับ Siriphornwut, Sudlert, Detdecha, Kanhachan & Panuch (2023) ที่พบว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลคลอง มีขวัญและกำลังใจที่ดีเพราะผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สอดส่องดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมชาติเหมาะสมกับบุคคลทำให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยการคำนึงอยู่ในระดับมากทำให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการคำนึงที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินของพนักงานการเงินพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยการคำนึงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน ซึ่งสามารถตีความได้ว่า พนักงานการเงินในเชิงภาคใต้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยการคำนึง พนักงานการเงินมองบทบาทการปฏิบัติของตนเองมาจากความรู้ความสามารถตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ได้รับ มีความระมัดระวังรอบคอบและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามนโยบายในการบริหารงานตามกฎระเบียบขององค์กร ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ยอมรับความแตกต่าง รวมไปถึงมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย จึงไม่ได้มองว่า สิ่งเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Maichan (2016) ที่พบว่า พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในเรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังจะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออายุมากขึ้นและประสิทธิภาพการทำงานลดลง แต่ปัจจัยอื่นไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน เท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งบ่งชี้ว่า พนักงานการเงินในเชิงภาคใต้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินที่จำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเที่ยงธรรม ความโปร่งใส มีอิสระปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังรอบคอบ การรักษาความลับขององค์กรและผู้รับบริการ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปราศจากความลำเอียง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักการบัญชีและกฎหมายที่บังคับใช้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายทางบัญชีเพื่อปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและข้อบังคับให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร และเชื่อว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ Dungchang & Penvutikul (2018) ที่พบว่า หากหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีการปฏิบัติ ปรับปรุง และพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีแล้วจะช่วยยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการเงิน ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและองค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และ Nuanlaong (2018) ที่พบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงาน

ทางการเงิน โดยความรู้ความสามารถด้านการใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและด้านการศึกษาหาความรู้และความชำนาญเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานทางการเงิน ตลอดจนสอดคล้องกับ Chonglaiad (2018) พบว่า คนมีทัศนคติ มีความคิด มีความสามารถส่งผลต่อการทำงานจึงทำให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้จากความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมจิตใจของบุคคลก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยปัจจัยเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่บุคคลที่อยู่ในช่วงวัยการทำงานต้องการผลักดันตัวเองไปสู่การทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นส่งผลให้บุคคลสามารถเติบโตก้าวหน้าในสายงานที่ทำ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นตัวเสริมในการพัฒนาตนเอง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือเป็นตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความทะเยอทะยานก้าวข้ามงานที่ทำท้าย เมื่อมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานก็มองได้ว่า จะเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร พัฒนาประเทศ ดังที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวต้องการขับเคลื่อนให้บุคลากรในประเทศมีความก้าวหน้า สอดรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี ของ สปป.ลาว สอดคล้องกับการศึกษาของ Kataitong (2018) พบว่า ผู้ตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานได้ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา รู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมส่งผลให้สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง Poompoo, Swasthaisong, & Romyen (2022) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการควบคุมดูแลงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ สภาวะการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้ง Lapapan (2021) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความใส่ใจในการบริการอย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการคำนึงที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยการคำนึงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน ซึ่งสามารถตีความได้ว่า พนักงานการเงินในแขวงภาคใต้มองว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานมาจากความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในอาชีพ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถบริการแก่บุคคลได้อย่างเท่าเทียม ไม่ได้ให้ความสำคัญกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง พนักงานการเงินมองถึงการมีสมรรถนะการปฏิบัติของตนเองมากกว่าการผลตอบแทน การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถนั้นเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับและมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีที่เอื้ออำนวย ซึ่งเหตุผลดังกล่าวนี้เรื่องปกติในการปฏิบัติงาน และอาจจะเกิดจากบริบทของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน พนักงานการเงินในแขวงภาคใต้อาจให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าปัจจัยค่าจ้างจากภายนอก เช่น สภาพการทำงานหรือค่าตอบแทน รวมทั้งความคาดหวังและความพึงพอใจในงาน เช่น สภาพการทำงานหรือความมั่นคงในงานถูกมองเป็นมาตรฐานพื้นฐานที่ต้องมีอยู่แล้วตลอดจนพนักงานการเงินอาจมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวสูง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ในสภาพแวดล้อมที่ขาดปัจจัยการค่าจ้าง จึงเป็นเหตุให้เกิดผลปฏิเสธสมมติฐานว่า ปัจจัยการค่าจ้างไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับ Lapapan (2021) ที่พบว่า ปัจจัยการค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีนัยสำคัญ และ Supong (2019) ที่พบว่า ปัจจัยการค่าจ้างมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน เท่ากับ 0.56 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานการเงินปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับขององค์กรและให้บริการหรือลูกค้า ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ปราศจากความรู้สึกลำเอียง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความโปร่งใส มีอิสระ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักการบัญชีและกฎหมายที่บังคับใช้ มีความระมัดระวัง ความรอบคอบในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างคุณค่าให้กับองค์กร การปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและข้อบังคับ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตนเองและองค์กร และเชื่อว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ก่อให้เกิดผลประโยชน์ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Laemaenae (2019) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการการเงินและบัญชีมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง และ Chantraramano, Tattawasart, & Jarernsiripornkul (2018) ที่พบว่า ภาพรวมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลังอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการบริการที่ดีควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศาสตร์ของวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรจัดการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมให้ตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์เฉพาะส่วนตน มีความเสียสละและมุ่งประโยชน์ในองค์กรเป็นที่ตั้ง

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย โดยสมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน เท่ากับ 0.65 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานการเงินปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดมั่นในหลักการในวิชาชีพของตนเอง ทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สนับสนุนช่วยเหลือบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการบริการที่ดีอย่างเท่าเทียมกัน มีความ

มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังหมั่นสะสมความเชี่ยวชาญในอาชีพด้วยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดมีคุณภาพที่ดี มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ สร้างความพึงพอใจและมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้รับบริการ มีปริมาณผลงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีการปรับปรุงเทคนิคการทำงานให้ทันเวลา จัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประหยัดค่าใช้จ่าย โดยมีการใช้เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ก่อให้เกิดความสูญเสียน้อย ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Leusuk, Narongrit, & Nuekchob (2020) พบว่า พนักงานการเงินและบัญชีควรให้ความสำคัญในการให้บริการ การให้ข้อมูลด้วยความรวดเร็ว เหมาะสม เกิดความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและเข้าใจระบบงานจัดการกับปัญหา เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป และ Thoracharoenkun (2018) กล่าวว่า พนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย รวมทั้ง Maneenuan (2020) ที่ผลพบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ส่งผลความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ตลอดจนสอดคล้องกับ Boonkong (2023) ที่พบว่า สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถสะท้อนออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามแผนที่วางไว้

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินผ่านตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.18 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งบ่งชี้ว่า พนักงานการเงินมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน เชื่อมโยงกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การสั่งสมความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งยืนยันความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต้นกลางและปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลงานวิจัยมีความเป็นไปได้ในทางเดียวกันกับความมีอิทธิพลทางตรงระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และความมีอิทธิพลทางตรงระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 9 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการค้ำจุนที่ไม่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินผ่านตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ -0.02 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการค้ำจุนกับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินจากสมมติฐานที่ 2 ที่พบว่า ปัจจัยการค้ำจุนไม่มีอิทธิพลทางตรงกับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และผลการวิจัยการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางตรงของปัจจัยการค้ำจุนกับสมรรถนะการปฏิบัติงานจาก

สมมติฐานที่ 5 พบว่า ปัจจัยการค้ำจุนไม่มีอิทธิพลทางตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุให้ผลการวิจัยในตัวแปร
สื่อกลางที่เชื่อมโยงปัจจัยการค้ำจุนและศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินไม่พบเส้นทางอิทธิพลทางอ้อม

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 10 จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชี
และการเงินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินผ่านตัวแปรสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีขนาด
อิทธิพลเท่ากับ 0.36 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานการเงินปฏิบัติงานในด้านการบัญชี
และการเงินตามหน้าที่ความรับผิดชอบบ่มเพาะมาจากความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายบัญชี ความรู้ความสามารถ
ด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม มีความโปร่งใส ปราศจากอคติ มีความระมัดระวัง
รอบคอบ เนื่องจากข้อมูลทางการบัญชีและการเงินเป็นสิ่งที่นำเสนอแก่บุคคลหลายฝ่าย มีผู้มีส่วนได้เสียจำนวนมาก
การปฏิบัติงานจึงต้องเต็มไปด้วยความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานการเงิน
ที่มีการสะสมความเชี่ยวชาญด้านอาชีพ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เกิดการ
ทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีการบริการที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า หรือผู้รับบริการ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลให้องค์กร
ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน
ซึ่งผลการศึกษายืนยันความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรต้นกลางและปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน
ด้านการบัญชีและการเงินที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินพบว่า โมเดลมีความสอดคล้อง
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลงานวิจัยมีความเป็นไปได้ในทางเดียวกันกับความมีอิทธิพลทางตรงระหว่างปัจจัย
การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินกับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน และความมีอิทธิพลทางตรง
ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัดของงานวิจัย

1. ข้อจำกัดด้านตัวแปรการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยการค้ำจุน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน
อาจไม่ได้ครอบคลุมทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร หรือ ความแตกต่าง
ด้านบุคลิกภาพของบุคลากร
2. ข้อจำกัดด้านบริบทของลาว การนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในบริบทอื่นอาจมีข้อจำกัด เนื่องจากโครงสร้างเศรษฐกิจ
และสังคมในลาวมีลักษณะเฉพาะ เช่น การพึ่งพาอุตสาหกรรมเกษตร และความร่วมมือกับต่างประเทศในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ผสมผสานระหว่างแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรต้นกลาง
สมรรถนะการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการค้ำจุน ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชี
และการเงินที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงินวงภาคใต้ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อเสนอแนะ ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้
และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานระดับสังคมและชุมชน ได้แก่ กระทรวงแผนการและการลงทุน กระทรวงการเงิน สำนักงานภาษีประจำแขวง และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (LAO) ซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนข้อมูลและจัดทำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการบัญชีและการเงิน ควรทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน และใช้ข้อมูลดังกล่าวในการปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ วิธีการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน และศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น 1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการฝึกอบรม โดยการสร้างหรือยกระดับสถาบันการเงินในภาคใต้ เช่น วิทยาลัยการเงินภาคใต้ ให้เป็นศูนย์กลางฝึกอบรมบุคลากรด้านการเงินและบัญชี โดยจัดอบรมเฉพาะด้าน เช่น ทักษะการบริหารงบประมาณ การจัดทำบัญชีภาครัฐ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในงานการเงิน 2) สนับสนุนแรงจูงใจในงาน พัฒนาแผนการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการพนักงาน เช่น การเพิ่มโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การจัดสรรเงินโบนัสตามผลงาน และการสร้างความมั่นคงในอาชีพ

1.2 รัฐบาล เมื่อทราบข้อมูลองค์ความรู้ในเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน ควรตระหนักถึงการพัฒนาคอน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่สร้างประโยชน์ในหลากหลายด้าน ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

1.3 ผู้ประกอบการในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพนำไปสู่พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

2.1 ข้อเสนอแนะด้านประโยชน์ทางด้านทฤษฎีที่ได้จากตัวแปรที่ทำการศึกษา

2.1.1 การยืนยันและขยายผลจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก การวิจัยนี้ช่วยสนับสนุนและขยายความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง การศึกษานี้ยืนยันว่า ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กสามารถนำมาใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน และเสริมความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกแบบระบบแรงจูงใจและการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

2.1.2 การเสริมสร้างแนวคิดเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงาน สมรรถนะการปฏิบัติงานถูกยอมรับว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงาน การศึกษานี้ระบุว่า องค์ประกอบสมรรถนะหลักมีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของพนักงานในสายงานบัญชีและการเงิน และสมรรถนะยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ การค่าจ้าง และการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพและความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร

2.1.3 การยืนยันบทบาทของทฤษฎีการปฏิบัติงานทางการบัญชีและการเงิน แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่นำเสนอโดย Federation of Accounting Professions (2017) ได้รับการตรวจสอบเพิ่มเติมในงานวิจัยนี้ โดยแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงิน เช่น ความรู้ทางวิชาชีพ จรรยาบรรณ และความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย มีผลโดยตรงต่อสมรรถนะและศักยภาพของพนักงาน

2.2 ข้อเสนอแนะด้านการนำไปปฏิบัติ

2.2.1 การปรับใช้การปฏิบัติงานทางการเงิน

สำหรับภาคธุรกิจและภาครัฐ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานทางการเงิน เช่น การยึดมั่นในจรรยาบรรณและความโปร่งใส ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการเงินและการตัดสินใจในระดับองค์กร

สำหรับหน่วยงานกำกับดูแล (เช่น สภาวิชาชีพบัญชี) สามารถใช้ผลการศึกษานี้ในการออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาวชิชีพ เช่น การฝึกอบรมต่อเนื่อง (CPD) ที่เน้นการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความสามารถของนักบัญชี

2.2.2 การออกแบบนโยบายและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ นโยบายการพัฒนาบุคลากรในสายงานบัญชีและการเงินของ สปป.ลาว สามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการในบริบทเฉพาะ เช่น การเน้นพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริการที่ดี เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่

สำหรับผู้กำหนดนโยบายระดับประเทศ สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงินและการบัญชีให้มีคุณภาพสูงขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจภูมิภาค

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ ได้แก่ 1) ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะและศักยภาพการปฏิบัติงาน เช่น การสื่อสารภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และบรรยากาศการทำงานในองค์กร ตัวแปรเหล่านี้สามารถช่วยอธิบายได้ว่า บริบทการทำงานเฉพาะของแต่ละองค์กรส่งผลอย่างไรต่อพนักงานด้านการเงิน 2) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) และความเครียดในงาน (Work Stress) ตัวแปรเชิงพฤติกรรมจะช่วยให้เข้าใจว่า ลักษณะเฉพาะของพนักงานส่งผลกระทบต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพงานอย่างไร

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายพื้นที่ศึกษาให้ครอบคลุมแขวงอื่น ๆ ในประเทศลาว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงบริบทและลักษณะการทำงานในภูมิภาคต่าง ๆ เช่น แขวงภาคเหนือ (หลวงพระบาง เชียงขวาง) หรือแขวงภาคกลาง (เวียงจันทน์ บอลิคำไซ) การศึกษาในลักษณะนี้จะช่วยเปรียบเทียบและระบุความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานในแต่ละภูมิภาค

2.3 ควรศึกษาอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการเงินของพนักงานการเงิน รวมถึงขยายการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) โดยเพิ่มตัวแปรเชื่อมโยง (Mediating Variables) หรือปัจจัยที่อาจควบคุมผลกระทบ (Moderating Variables) เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างปัจจัยที่ศึกษา

REFERENCES

- Boonkong, L. (2023). A study of the relationship between competence and performance of government officials in the finance division under the local government organization in saraburi province. *Faculty of Humanities and Social Sciences Thepsatri Rajabhat Universtity Journal*, 14(1), 1–14.
- Business Information Center. (2021). *Stay up to date with the news “The Lao PDR government emphasizes financial work to promote the economic and social development of the Lao PDR”*. Retrieved from <https://thaibizlaos.com/lao/rules/detail.php?cate=news-hilight&id=22191>
- Business Information Center. (2022). *Stay tuned for the news “Economic Overview 2022 and Important Economic Missions of the Lao PDR in 2023”*. Retrieved from <https://thaibizlaos.com/lao/news/detail.php?cate=news&id=22572>
- Chamnan, S. (2013). *Educational leadership: Theory and practice*. (2nd ed). Rayong: P.S. printing.
- Chantraramano, R., Tattawasart, A. & Jarernsiripornkul, S. (2018). Staff Competency Development Approach of Finance Division, Khon Kaen University. In Wongrattanacheewin, S. (Ed.), *Proceedings of The 19th National Graduate Research Conference*, (pp. 1131–1142). Khon Kaen University.
- Chaweerak, K. (2015). *The Relation between work motivation and quality of work life of personnel in central chest institute of thailand (CCIT)*. (Master’s thesis). Thammasat University.
- Chienwatanasuk, K. (2017). Motivation that influences the performance of employees: A case study of TOT public company limited, Chaeng Watthana Head Office. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 3(2), 29–43.
- Chonglaiad, P. (2018). Condition factor of potential development affected to financing and accounting operation in mahachulalongkornrajavidyalaya university nakhonsithammarat campus. *Journal of MCU Nakhondhat*, 5(3), 1028–1043.
- Dungchang, O. & Penvutikul, P. (2018). Factors influencing accounting operational potential of accountants in local administrative organizations in Thailand. *Journal of Thonburi University*, 12(8), 223–230.
- Gellerman, Saul, W. (1968). *Management by motivation*. New York: American Management Association.
- Golob, Thomas, F. (2003). Structural equation modeling for travel behavior research, transportation research part b: methodological, *Elsevier*, 37(1), 1–25
- Huber, K.P. & Herzberg, G. (1979). *Molecular spectra and molecular structure: iv constants of diatomic molecules*. van nostrand reinhold company, New York. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4757-0961-2>
- Investor Knowledge Development Division, SET. (2023). *Taking the pulse of the global economy, looking at the thai economy in 2023*. Retrieved from <https://www.setinvestnow.com/th/knowledge/article/330-tsi-analyze-how-global-and-thai-economy-2023-affects-capital-market>.

- Jantakat, C. (2018). Competencies factors affecting work efficiency of lecturers in higher education institution, nakhonratchasima province. *Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 7(1), 162–176.
- Kaiyawan, Y. (2023). *Structural equation modeling analysis using AMOS*. (2nd ed). Bangkok: Cupress.
- Kataitong, A. (2018). *Factors affecting the performance of auditors in real estate development companies*. (Master's thesis). University of the Thai Chamber of Commerce.
- Khemala, F., Sopa, N. & Soonthornchai, P. (2018). Factors affecting the performance efficiency of personnel of the government property division in the central provinces, lao people's democratic republic. *Chophayom Journal*, 29(2), 239–255.
- Laemaenae, N. (2019). *Competency and performance of finance and accounting analyst of the secondary educational service area office 15*. (master's thesis). Thaksin University.
- Lapapan, B. (2021). *Motivation and hygiene affecting performance the employees operational level of central department store chidlom branch bangkok*. (master's thesis). Srinakharinwirot University.
- Leusuk, P., Narongrit, S. & Nuekchob, P. (2020). Competency Affecting Work Performance of Finance and Accounting Officers: A Case Study of Government Agencies, Local Administrative Organizations in the districts perimeter. In Thongsuthi, W. (Ed.), *Innovation for health and society in the digital age. Proceedings of The 7th National Conference of Nakhonratchasima College 2020*. (pp.199–209). Nakhonratchasima College.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill. <https://doi.org/10.2307/2390905>
- Mahamontri, R. (2021). *The factors effecting to employee efficiency of automotive company in amata city industrial estate chonburi*. (master's thesis). Burapha University.
- Maichan, A. (2016). *The factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line, songkhla province*. (master's thesis). Prince of Songkla University.
- Maneenuan, S. (2020). *Performance of accounting personnel impacting the financial report quality of the local administrative authorities of surat thani province*. (master's thesis). Ramkhamhaeng University.
- Na Piban, A. (2022). *Factors affecting performance efficiency of employee in songkhla provincial land office*. (master's thesis). Hatyai University.
- Nuanlaong, P. (2018). *The effect of competency and core competency of accountants on financial reporting efficiency: A case study of accountants in the excise department*. (master's thesis). Prince of Songkla University.
- Nunnally, J., C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.

- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Ewin: Hom wood Illinois.
- Pethung, W. & Sincharoonsak, T. (2022). Competency of Accounting Performers and Internal Government Audits Affecting the Quality of Public Accounting Performance Assessment of Government Vocational Schools Under the Office of Vocational Education Commission. *Journal of Modern Learning Development*, 7(9), 235–249.
- Poompoo, A., Swasthaisong, S. & Romyen, L. (2022). Work motivation affecting the competencies of personnel of subdistrict administration organizations in plapak district, nakon phanom province. *Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University*, 2(2), 17–33
- Poonyawitittaroj, J., Lertphuttharak, S., & Hangsapruet, T. (2020). Factors affecting the work efficiency of accountants. [Abstract]. *Proceedings of the International and National Academic Conference on Business Administration and Accounting*, 33–45.
- Rattanasopa, M. (2022). *Factors affecting performance efficiency of central administrative officer of office of the attorney general*. (master's thesis). Ramkhamhaeng University.
- Ridkajorn, W. & Dampitakse, K. (2023). Effects of accounting professional competency and work motivation on work efficiency of finance and accounting practitioners. *Journal of Management Science Udon Thani Rajabhat University*, 5(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rovinelli, R.J. & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2(2), 49–60.
- Royal Thai Consulate – General, Savannakhet. (2022). *Information on southern provinces of Lao PDR*. [Web blog message]. Retrieved from <https://savannakhet.thaiembassy.org/th/page/cate-9724-ข้อมูลแขวงตอนใต้ของ-สปป-ลาว?menu=5d84a44d15e39c26b4004571>
- Schumacker, R. E. & R. G. Lomax. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Siriphornwut, N., Sudlert, P., Detdecha, W., Kanhachan, R., & Panuch, N. (2023). Factors affecting the performance of personnel chalong sub district municipality phuket province. *Journal of MCU Nakhondhat*, 10(2), 452–463.
- Southern Financial College, Ministry of Finance. (2023). *Statistical information about the southern provinces, Lao People's Democratic Republic*.

- Sriaran, P. (2021). *Factors affecting Performance efficiency of customs department officers of ministry of finance*. (master's thesis). Ramkhamhaeng University.
- Srikaew, J., Boonmak, S., & Sawangsri, P. (2020). The study of the accounting practices of bookkeeper's performance potential affecting work efficiency In the settlement zone and in the industrial area phra nakhon sri ayutthaya province. In Thongsuthi, W. (Eds.), *Innovation for health and society in the digital age. Proceedings of The 7th National Conference of Nakhonratchasima College 2020*. (pp.187–198). Nakhonratchasima College.
- Suriyachai, B. (2020). *Factors affecting performance efficiency of customs department officers*. (master's thesis). Ramkhamhaeng University.
- Supong, S. (2019). *Factors effect to the performance of employees in local government organizations at bang pa-in district, phanakhon si ayutthaya*. (master's thesis). Phanakhon Si Ayutthaya.
- Suwan, S. (2017). *Factors effecting employees' work efficiency of the bangkok bank public company limited in muang district, Chiang Mai province*. (master's thesis). Magjo University.
- Federation of Accounting Professions. (2017a). *International education standards for professional accountants, Vol. 2: Content of Professional Accounting Education Programmes (IES2)*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/upload/9414/NL22dBADmo.pdf>
- Federation of Accounting Professions. (2017b). *International education standards for professional accountants, Vol. 3: Professional Skills (IES3)*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/upload/9414/1s721TNQoM.pdf>
- Federation of Accounting Professions. (2017c). *International education standards for professional accountants, Vol. 6: Measurement of Competency and Ability*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/upload/9414/lpZbgaK3LC.pdf>
- Federation of Accounting Professions. (2017d). *International education standards for professional accountants, Vol. 8: Competency Requirements for Professional Accountants*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/upload/9414/1U2r9e0jMJ.pdf>
- Federation of Accounting Professions. (2018). *Accounting Professional Council Regulations on the Code of Ethics for Accountants B.E. 2018*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/upload/9414/5HnUcQr4Rn.pdf>
- Thoracharoenkun, N. (2018). Accounting staff competencies affecting the effectiveness of job performance: A case of manufacturing industry in muang samutprakarn district. *Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 24(1), 58–70.
- Tunjaroen, S. (2020). *Factors affecting the performance of customs officers, investigation and suppression division, customs department*. (master's thesis). Ramkhamhaeng.

World Bank (2025). *World Bank Country and Lending Groups*. Retrieved from <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

Yavirach, N. (2017). *Modern Management*. (10th edition). Bangkok: Triple Group printing.

