

สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบ
การเงินและบัญชีของกองทัพบก

**THE COMPETENCY OF ACCOUNTANTS THAT INFLUENCE THE
EFFECTIVENESS OF ROYAL THAI ARMY'S FINICIAL AND
ACCOUNTING SYSTEM**

สิบเอก อาทิตย์ อธิคม

SERGEANT ATIT ATIKOM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE COMPETENCY OF ACCOUNTANTS THAT INFLUENCE THE
EFFECTIVENESS OF ROYAL THAI ARMY'S FINICIAL AND
ACCOUNTING SYSTEM**

SERGEANT ATIT ATIKOM

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY**

ACDEMIC YEAR 2019

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ
บริหารระบบการเงินและบัญชีกองทัพบก

THE COMPETENCY OF ACCOUNTANTS THAT
INFLUENCE THE EFFECTTIVENESS OF ROYAL THAI
ARMY'S FINICIAL AND ACCOUNTING SYSTEM

นักศึกษา

สิบเอก อาทิตย์ อธิคม รหัส 62500601

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด)


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)


.....กรรมการ

(ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
คำสำคัญ	สมรรถนะ / ประสิทธิภาพ / การบริหารระบบการเงินและบัญชี
นักศึกษา	สิบเอก อาทิตย์ อธิคม รหัส 62500601
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี
	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชี ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินสังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 247 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ พบว่า ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กิตติประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณที่ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณบดี คณะบัญชี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ สารพัด ประธานกรรมการ และดร.ประเวศ เพ็ญอุณิกุล กรรมการค้นคว้าอิสระ ได้ให้ความรู้และแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ตลอดจนผู้ศึกษาได้นำความรู้ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมถึง ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาอันมีค่า ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ บุคลากรและคณาจารย์ภาควิชาการบัญชีทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการดำเนินการต่างๆ อย่างดียิ่ง ตลอดจนเพื่อนๆ นักศึกษา บัญชีมหาบัณฑิตทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและกระตุ้นให้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาลุप्तรรคต่างๆ จนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบคุณ พ.ต.ดร.วิรัช ตรีจันทร์ พ.ต.ดร.วิรัช สุขมาก และร.ท.กมลภู สันตะจักร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาตรวจสอบ ประเมิน พร้อมเสนอแนะ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน สังกัดกองทัพบกทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการแจกจ่ายแบบสอบถามและสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายขอขอบคุณ บิดา มารดา พี่และน้องทุกคน รวมทั้งญาติๆ และบุคคลรอบข้างทุกคนที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และสนับสนุนในเรื่องต่างๆ แก่ผู้ศึกษาเสมอมาและเข้าใจในสิ่งที่ เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้น ระหว่างการศึกษา จนทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากนักน้อยต่อผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อการบริหารระบบการเงินและบัญชีและผู้ทีศึกษาค้นคว้าต่อไป

ศ.อ. อาทิตย์ อธิคม

สิงหาคม 2563

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	2
1.4 สมมุติฐานในการศึกษา.....	3
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์.....	5
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	18
2.3 ระบบบัญชีภาครัฐ.....	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.2 ผลการตรวจสอบข้อมูล.....	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	43
4.4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน.....	55
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62
5 สรุปผลการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	63
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	64
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	68
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก จดหมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิ.....	76
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC).....	80
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	85
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ.....	92
ประวัติผู้ศึกษา.....	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม.....	16
2	ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา.....	17
3	การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปผลการศึกษาดัชนีแปรที่ใช้ในการศึกษา....	32
4	ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
5	การตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF.....	43
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	44
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก จำแนกรายด้าน.....	45
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกรายข้อ.....	46
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี จำแนกรายข้อ.....	47
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกรายข้อ.....	48
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ.....	49
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี จำแนกรายข้อ.....	50

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก จำแนกรายด้าน 51
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ จำแนกรายข้อ..... 52
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ จำแนกรายข้อ..... 53
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน จำแนกรายข้อ..... 54
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี จำแนกรายข้อ..... 55
18	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์..... 56
19	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ..... 57
20	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน..... 59
21	การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี..... 60

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันข้อมูลทางบัญชีมีทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ด้านการเงิน มีความสำคัญมากต่อการวางแผน ควบคุมและตัดสินใจของผู้บริหารในองค์กร ระบบการบริหาร ข้อมูลที่ดีต้องมาจากกระบวนการรวบรวมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถให้ข้อมูลที่ทันต่อเวลา เชื่อถือได้และมีประโยชน์ ซึ่งกระบวนการรวบรวมข้อมูลธุรกรรมในองค์กรนั้นจำเป็นต้องอาศัย นักวิชาชีพบัญชี เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการรวบรวม จัดการและประมวลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลประกอบการขององค์กร และยังเป็นผู้วางแนวทางในการจัดทำรายงานการเงินตามมาตรฐาน การบัญชีและให้ข้อมูลทางการเงิน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการตัดสินใจวางแผน และควบคุม (วิภาพร ทิมบำรุง, 2558)

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ดี ทั้งที่เป็นข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินเนื่องจากข้อมูลต่างๆ นั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะ นำมาใช้ในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจ ซึ่งการได้มาของข้อมูลที่ดีนั้นจะต้องอาศัยการเก็บ รวบรวมข้อมูลและรายงานผลในด้านต่างๆ จากนักบัญชี ทำให้นักบัญชีจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพในหลายๆด้าน ให้มีความรู้ที่หลากหลายและเสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อให้มี สมรรถนะตามแนวมาตรฐานสากล (ปริศนา ประหารข้อศึก, 2557) ตามที่คณะกรรมการมาตรฐาน การบัญชีระหว่างประเทศ สมรรถนะของนักบัญชี ประกอบด้วยด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้าน ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ (กรมบัญชีกลาง, 2559) ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการดำเนินงานด้านบัญชี และประสิทธิผลการบริหารระบบการบริหารการเงินการบัญชีของภาครัฐ ที่ต้องมุ่งเน้นการสร้าง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางการเงิน การดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการ ดำเนินงานภายในและการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี นอกจากนี้สภาวิชาชีพบัญชีและ กรมบัญชีกลาง ได้กำหนดมาตรฐานการจัดทำบัญชีของภาครัฐที่ชัดเจน ประกอบด้วย หลักการและ นโยบายการบัญชี มาตรฐานรายงานการเงินและ โครงสร้างบัญชี มาตรฐานที่จะต้องกำหนดและ ดำเนินการอย่างเคร่งครัดเพื่อสร้างประสิทธิผลการดำเนินงาน (ศุภศิมา ศรีบุญชัย, 2557)

บุคลากรของกองทัพบกจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยให้เจริญและมั่นคง โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันที่สูง รวมไปถึงยังเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักที่จะทำให้องค์กรของกองทัพบกประสบผลสำเร็จในการบริหาร หากมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดี เหมาะสม และยังสามารถดึงศักยภาพที่มีในตัวบุคคลที่มีอยู่แล้วให้แสดงออกมาในรูปแบบการปฏิบัติงาน ความสำคัญที่นักบัญชีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักการบัญชีและสมรรถนะที่เพียงพอ ที่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทักษะและความเข้าใจในหลักการจัดทำบัญชีภาครัฐ จะทำให้นักบัญชามีแนวทางในการบริหารจัดการที่มีความสอดคล้องกับการจัดทำบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีของทางภาครัฐ และก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

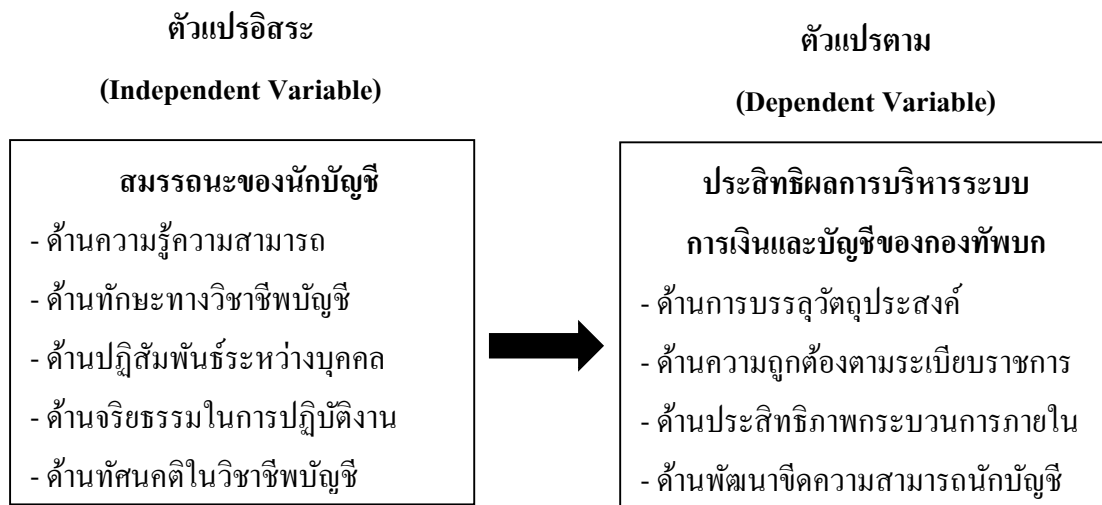
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษา จึงสนใจที่จะทำการศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินการบัญชีของกองทัพบก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นลำดับต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาด้านความรู้ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
3. เพื่อศึกษาด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
4. เพื่อศึกษาด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
5. เพื่อศึกษาด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังรูปภาพดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.4 สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดและงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นสมมติฐานในการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบราชการ

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านพัฒนาขีดความสามารถนักบัญชี

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมุ่งศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก มีขอบเขตงานวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี โดยทำการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี จากตำรา เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินสังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 644 หน่วย จำนวน หน่วยละ 1 คน รวม 644 คน (กรมการเงินทหารบก, 2563) โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 247 คน จากสูตร Taro Yamane

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ สมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ประกอบด้วย ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาในครั้งนี้ถึงสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ขึ้นมาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์

1.6.1 ประโยชน์ด้านวิชาการ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักงานบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี

3. เพื่อให้ผู้ศึกษาทราบถึง ปัญหาและอุปสรรค ของนักบัญชีในหน่วยงานกองทัพบก ซึ่งผู้ศึกษาสามารถนำไปพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคตได้

1.6.2 ประโยชน์ด้านการปฏิบัติการ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้นักบัญชีของกองทัพบก สามารถนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7 นิยามศัพท์

นักบัญชี (Accountants) หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน สังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบงานขององค์กร มีจริยธรรมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงาน และสามารถปฏิบัติงานและสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานถูกต้องเป็นไปตามระเบียบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือบรรลุเป้าหมายของที่ขององค์กร

ความรู้ความสามารถ (Knowledge) หมายถึง องค์กรความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ในระบบงานในองค์กร แก้ปัญหาได้ในสถานการณ์ต่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี (Professional Accounting Skills) หมายถึง ทักษะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานบัญชี สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานบัญชีอย่างถูกต้อง วิเคราะห์รายงานการเงินได้ถูกต้อง และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Interaction) หมายถึง การรับฟังความคิดเห็น การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกัน เกี่ยวกับงานและส่วนตัวหรือสามารถปฏิบัติงานนำเสนองานเป็นทีม ระหว่างกันของบุคลากร

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (Ethics In Operation) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนมี วินัยเคารพกฎระเบียบ มีความซื่อสัตย์ และมีทัศนคติที่ดีงามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือ ยอมรับจากองค์กร

ทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (Attitude in The Accounting Profession) หมายถึง ความรู้สึก การยอมรับ และความเข้าใจของนักบัญชีในหน้าที่งานทั้งด้านบวก ด้านลบ หรือการไม่แสดงความเห็นใดๆ และซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีเกียรติในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

การบรรลุวัตถุประสงค์ (Fulfillment of Objectives) หมายถึง การปฏิบัติงานได้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องตามมาตรฐาน ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ (Correctness According to Government Regulations) หมายถึง การยึดถือระเบียบในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี มีการตรวจสอบเอกสารอย่างเคร่งครัด ก่อนการเบิกจ่ายเงินให้มีความถูกต้องเป็นไปตามที่ระเบียบราชการกำหนดไว้

ประสิทธิภาพกระบวนการภายใน (Internal Process Efficiency) หมายถึง การกำหนด ขั้นตอนการทำงาน โดยมีคู่มือ กฎระเบียบ คำสั่ง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี (Competency Development of Accountants) หมายถึง การพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของนักบัญชี ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาชีพบัญชี ระเบียบการเงินต่าง และมีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและหลักการของสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก เพื่อจะได้ทำการศึกษาและทำความเข้าใจในการบริหารระบบการเงินการบัญชีของกองทัพบก ว่าจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นหัวข้อ โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.3 ระบบบัญชีภาครัฐ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความหมาย และความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ตามความหมายของ IES คือ ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพและค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติที่บุคคลพร้อมจะเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและแสดงให้เห็นว่าสามารถบูรณาการ องค์ประกอบที่หลากหลายของสถานการณ์ต่าง ๆ และนำเหล่านั้นไปใช้ ในการทำงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2004) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ สักดิ์วีระวิทย์ (2547) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ คำนิยามจริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

รัชชานา สินธวาลัย (2554) ระบุว่าสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศแตกต่างจากบุคคลอื่น (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) และยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านสาขาอาชีพ (Occupational Competency) ว่าหมายถึงความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสาขาอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2557) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ คือความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้นๆ ต้องการ ซึ่งหมายความรวมถึงพฤติกรรม ความเชื่อทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกส่วนบุคคลด้วย

สมรรถนะ ตามความหมายที่ทางสภาวิชาชีพบัญชี 2554 กำหนดตาม IES คือ ความรู้ความสามารถ ของนักวิชาชีพบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวัดสมรรถนะ สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน การจำลองการปฏิบัติงาน การทดสอบโดยการเขียนตอบอัตโนมัติหรือทดสอบโดยการสัมภาษณ์ และการวัดผลด้วยตนเอง

สุชนา รั้งสถิตย์กุล (2550) สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีแบ่งสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีออกเป็น 3 ด้าน คือด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2548) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ความสามารถพฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ความสามารถที่หมายถึงกลุ่มพฤติกรรมสำคัญ (Critical Behaviors) ที่ต้องกระทำเพื่อให้งานใดงานหนึ่งบรรลุผลสำเร็จอย่างดี

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2546) กล่าวถึงคำว่าสมรรถนะหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2548) กล่าวถึงคำว่าสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ที่ทำให้เกิดสมรรถนะมี 5 อย่าง คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการพยาบาล
2. ทักษะ (Skills) ความสามารถหรือสิ่งทีบุคคลกระทำได้ดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการให้การพยาบาลผู้สูงอายุ
3. ทักษะทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self Concept) สิ่งทีบุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้
5. แรงจูงใจภายใน (Motives) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ สิ่งที่เป็นเป้าหมายของตน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) กล่าวว่า ข้าราชการไทยเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการนำ นโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการไทย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จในระดับเลิศ และคุณลักษณะของบุคลากรของรัฐต้องมีจะประกอบไปด้วย 11 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในการใช้ความคิด คือ การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ทัศนภาพรวม การคิดวิเคราะห์เชิงลึก สามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ตามสมควร

2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ คือ ตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของงานไว้ พร้อมทั้งผลลัพธ์ของงานทุกอย่างต้องมีกำหนดเวลาเสร็จ
3. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คือ การใช้ทรัพยากรของรัฐที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด
4. ทักษะในการสื่อสาร คือ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประสานงาน
5. ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ คือ การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เรียกรับสินบน พร้อมรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้
6. การมุ่งเน้นการบริการแบบโปร่งใส คือ การได้รับบริการอย่างเท่าเทียมเสมอภาคต่อองตระหนักว่าข้าราชการมีหน้าที่รับใช้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้
7. จริยธรรม คือ เป็นคนมีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ วาจาสุภาพแต่งกายเรียบร้อย

สรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

2.1.3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546) แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาของสมรรถนะ ออกได้ 3 ประเภท คือ

1. Personal Competencies เป็นสมรรถนะที่เฉพาะตัวของบุคคล หรือ กลุ่ม บุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในการเขียนภาพของศิลปิน การแสดงของนักกายกรรม นักกีฬา

บางคนที่สามารถดำรงชีพอยู่กับอสรพิษได้ นักประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือการเลียนแบบ ไม่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

2. Job Competences เป็นสมรรถนะที่เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ

3. Organization Competencies เป็นสมรรถนะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จได้

2.1.4 รูปแบบสมรรถนะ

รูปแบบของสมรรถนะ (Competency Model) ตามรูปแบบของ McClelland (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2547) ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกันเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และการทำงานเป็นทีม (Team Work)

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอย่างไร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (Organization) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) อดทนต่อความกดดัน (Tolerance for Stress) และการควบคุมตนเอง (Self Control)

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ ที่สำคัญ และจำเป็นในวิชาชีพ ได้แก่ ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การการใช้เทคโนโลยี (IT Application) การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ (Quality Focus) และความชำนาญด้านเทคนิค (Technical Expertise)

แนวคิดของ ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548) อธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะที่แสดงออก ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนๆ นั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่

1. การกระตุ้น (Motive) หรือการสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่แต่ละคน มีความต้องการการไม่เหมือนกัน การกระตุ้นให้เกิดการทำงานตามที่ต้องการจึงต้องรู้ความต้องการของบุคคลนั้น (Demand Side) การให้บุคคลทำงานตามที่เราร้องการ (Supply Side) จะทำให้เกิดอาการไม่พอใจทั้ง

สองฝ่ายและไม่ได้งานตามที่เราต้องการ การกระตุ้นจึงเป็นลักษณะของการผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเลือกสรรที่ตรงกับความต้องการของคนๆ นั้น และตรงกับความต้องการขององค์กร

2. ลักษณะอุปนิสัย (Traits) เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคล เช่น อ้วนผอม ดำ ขาว หรือ ภาพลักษณ์มองเห็น และการแสดงอาการตอบโต้ในแต่ละเหตุการณ์เช่น บางคนเครียดทุกปัญหาบางคนเข้มแข็งเมื่อได้รับการกระทำอย่างไรอย่างหนึ่ง เป็นต้น ลักษณะอุปนิสัยจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารบุคคล การกระตุ้นผลักดันให้บุคคลในแต่ละกลุ่มของลักษณะอุปนิสัยต่างกัน มีพฤติกรรมที่เลือกสรรตามความต้องการขององค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลแต่ละคน เอาใจใส่ต่อการบรรลุความต้องการ ความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลนั้น

3. กรอบความคิดของแต่ละคน (Self - Concept) เป็นวิธีการคิดหรือทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ ของแต่ละคน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการตอบสนองทั้งการกระทำทางความคิดและจิตใจที่จะร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือที่รู้จักกันในรูปของทัศนคติ ค่านิยม หรือภาพลักษณ์ของแต่ละคน เช่นคนที่เชื่อมั่นในตนเองสูงก็จะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ของแต่ละคน ซึ่งมีความสลับซับซ้อน เนื่องจากการที่จะมีความรู้ บุคคลต้องมีขีดความสามารถในการค้นหาหรือเข้าหาแหล่งข้อมูลได้ ต้องมีความรู้หลากหลายที่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

5. ทักษะ (Skill) การมีทักษะนั้นเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ แยกแยะความคิด เป็นกระบวนการที่ใช้ความรู้ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ หาเหตุและผล การจัดโครงสร้างข้อมูลและแผนงาน และการสร้างสรรค์ความคิดความสามารถทางกายภาพที่จะทำให้เรามั่นใจทั้งร่างกายและความรู้สึกในจิตใจที่จะทำงานสำเร็จ

2.1.5 การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 5 ลักษณะ คือ

2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ

2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างคือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยา หลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

2.5 360 Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทยซึ่งมาจากข้อมูล 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งจัด Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้งโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นแต่ละกลุ่มงานและเก็บข้อมูลจาก ประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละคนที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้ เทคนิคการวิเคราะห์งาน ที่เรียกว่า Critical Incident ส่วนที่สองคือ ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานส่งออกไปให้ข้าราชการตอบจำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และส่วนที่สาม คือข้อมูลจาก Hay Worldwide Competency Database ของบริษัทเฮยกรุ๊ปซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์กรภาครัฐต่างประเทศ ซึ่งข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบ สมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ร่วมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ

ตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้วยการค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อธำรงศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของข้าราชการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 ความร่วมมือร่วมใจ (Team Work) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะสมาชิกในทีมมิใช่หัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือคุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

2.1.6 ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะหมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale)

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

- 1.1 ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- 1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- 1.3 ระดับมีความรู้สูง (Intermediate)
- 1.4 ระดับมีความรู้สูง (Advance)
- 1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ตารางที่ 1 เกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน

ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน

ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	■ สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	■ สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	■ สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	■ สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	■ สามารถแก้ไขปัญหาคและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาคที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

การนำสมรรถนะประยุกต์ใช้

1. การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่งซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด สมรรถนะ ในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี สมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) สามารถนำสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (Compensable Factor) เช่น วิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่ง ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Areer Planning and Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคนวางแผนคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในกานตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นการทำงานที่ได้ผลโดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมาย หากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิผลสูง

Hoy & Miskel (1991) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วิทยา ดำรงกุล (2546) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์กรสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

สมจินตนา คุ่มภัย (2553) สรุปความหมายของประสิทธิผลองค์กรไว้ว่าการที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้นหรือจุดหมาย (Ends) และระยะยาวหรือวิธีการ (Means) โดยบรรลุเป้าหมายในระดับที่ดีเลิศ (Excellence) เกินกว่าระดับปกติและสอดคล้องหรือตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วย ดังนั้นการวัดหรือประเมินประสิทธิผลควรวัดในหลายด้านทั้งในด้านการเงินและด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการเงิน เช่น ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร

จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์กรได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Zamuto, 1982)

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – Based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – Based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

ภรณี กิริติบุตร มหามนต์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นความสมดุลอย่างดีที่สุดระหว่างกิจการด้านการปรับตัวและรักษาสภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์กรว่าประสิทธิผลหรือไม่ประกอบด้วย การได้มาซึ่งทรัพยากร การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตการผลิตผลในรูปบริการหรือสินค้า การงานด้าน

เทคนิคหรือด้านการบริการอย่างมีเหตุผลการลงทุนในองค์กร การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมและการตอบสนองความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2550) ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับชี้คั้นที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการทำให้ความต้องการด้านผลงานของบทบาทผู้บริหารบรรลุวัตถุประสงค์ นักเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายเกี่ยวกับ ผลกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์ของการลงทุน ในแง่มุมมองของฝ่ายผลิตถือว่า ประสิทธิภาพ คือคุณภาพ หรือปริมาณของผลผลิต

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือการที่องค์กรสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือหมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน จะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับประโยชน์มากที่สุด

รุ่ง แก้วแดง (2550) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน จะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและยังกล่าวว่าความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปในขณะที่ประสิทธิภาพมุ่งเน้นที่ความสามารถในการดำเนินงาน หรือการประสานประสานใช้ ทรัพยากรอันมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือสูญเสียผลประโยชน์น้อยที่สุด

สมชาย หิรัญกิตติ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ เป็นการกระทำที่ถูกต้อง (Doing Things Right) โดยคำนึงถึงความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing The Right Things)” และประสิทธิภาพ เป็นวิธีจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ ทรัพยากรต่ำสุด

รุ่งนภา เลิศพัชรพงศ์ (2550) ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถของการได้มาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลกำไร และมีคุณภาพ

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงาน จากการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสันและคณะ (1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร

สำหรับแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรนั้น นักทฤษฎีองค์กรต่างมีความเห็นว่า ประสิทธิผลองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการดำเนินงาน การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้นเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคลของคนในองค์กรภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแบบการปฏิบัติการขององค์กรความยืดหยุ่นขององค์กร (Flexibility) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Chien, 2004) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในเรื่องประสิทธิผลขององค์กรค่อนข้างมีความหลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ

Jamrog & Overholt (2005) นำเสนอแนวคิดตัวแบบของประสิทธิผลขององค์กร ที่พัฒนาโดยทีมงานของ HRI-Human Resource Institute ซึ่งทำการพัฒนาเครื่องมือการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เรียกว่า Organizational Capabilities Index ทำให้องค์กรรู้ว่าควรจัดวางองค์กรอย่างไร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบหลักมีส่วนสำคัญในการจัดวางองค์กรเพื่อบรรลุประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่

1. การจัดวางกลยุทธ์ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับส่งผ่านข้อมูลด้านกลยุทธ์ขององค์กร และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและค่านิยมของคนในองค์กร
2. การเน้นที่ลูกค้าเป็นหลักกลยุทธ์ วิธีการทำงานของคนในองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก
3. ภาวะผู้นำและการจัดการบุคคลที่มีศักยภาพสูง การที่รูปแบบภาวะความเป็นผู้นำสามารถสื่อสาร จูงใจ สร้างความมีพันธะสัญญาต่อองค์กร ตลอดจนสร้างพฤติกรรมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเพิ่มผลิตผลขององค์กร
4. การจัดวางผลด้านการปฏิบัติงาน การที่พฤติกรรม กระบวนการและกิจกรรมในแต่ละวันสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร
5. การจัดวางด้านวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อของพนักงานและกระบวนการสามารถเชื่อมโยงกันจนเกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมกลยุทธ์ขององค์กร

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่าตัวที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลคือ ต้องเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำมีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจนมีสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานที่เอื้ออำนวยบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นต่อพนักงาน

พิภพ วังเงิน (2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสม ชัดเจน
2. มีบรรยากาศในทางสร้างสรรค์เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
3. มุ่งเน้น การบริการ การตลาด
4. พัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมา

รับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะทุกระดับ ยืดหยุ่นให้กับผู้บริหารยึดมั่น ผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่างๆ ขององค์กร

5. คอยสำรวจทัศนคติ ติดตามดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน
6. ให้ความสำคัญและปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับพนักงานให้ตลอดเวลา
7. สร้างแรงจูงใจในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ให้ลุล่วงไป
8. มีแผนงานที่ดี
9. มีหน่วยธุรกิจกลยุทธ์ ผนวกกับการพัฒนากระบวนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

10. มีความพร้อม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของข้อมูล

2.2.4 การประเมินประสิทธิผล

ความหลากหลายของเกณฑ์ อยู่ในรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้นเกิดจากผู้วิจัยมีกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน การที่ผู้วิจัยมีมโนทัศน์หรือกรอบอ้างอิงแตกต่างกัน ทำให้การแสวงหาเกณฑ์ที่เป็นสากล (Universal Criterion) หรือชุดของเกณฑ์ที่ใช้ได้กับทุกองค์กรนั้นทำได้ยาก สเตียร์ส (1975) ตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล เทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ประเมินประสิทธิผล จำแนกได้ 2 วิธี ดังนี้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538)

1. รูปแบบอนุमान (Deductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินผลซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วก็นำเกณฑ์ดังกล่าวมาทำการศึกษาวิเคราะห์ทั่วไป

2. รูปแบบอุปมาน (Inductive Models) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะ โดยผู้ทำการศึกษาวิเคราะห์พยายามสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่มีความหมายอันเป็นผลจากการค้นคว้าวิจัยรูปแบบประเภทนี้หลายแบบได้จากการสำรวจการศึกษาวิจัยที่ทำกันมาจากหลาย ๆ แหล่ง และพยายามผสมผสานกันเข้าให้เป็นรูปแบบรวม (Unified) หรือเป็นการเสนอตัวแปรหรือ

เกณฑ์ได้จากวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Techniques) ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยของผู้เสนอรูปแบบนั้น ๆ

2.2.5 การวัดประสิทธิผล

การวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ ประการที่ 1 การบรรลุเป้าหมาย (Goal optimization) ซึ่งประสิทธิผลในที่นี้ หมายถึงความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ประการที่ 2 คือแนวคิดด้านระบบ การวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้มุ่งที่กระทำในระบบ ซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ได้อยู่นิ่งกับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา ประการสุดท้าย คือการเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร พิทยา บวรพัฒนา (2551) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลขององค์กร แบ่งเป็น 4 วิธี ดังนี้

1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรใดก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายกรณีลักษณะตามข้อสันนิฐาน คือ องค์กรมีเป้าหมายหมายที่แท้มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ สามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้นตลอดจนสามารถวัดได้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายเพียงใด

2. โดยใช้ความคิดระบบ การวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องพิจารณา ถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากส่วนอื่นขององค์กรเช่น ปัจจัยนำเข้ากระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกจะทำให้สามารถสร้างกฎเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น

3. โดยดูจากความสามารถขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มประโยชน์ในสภาพแวดล้อม

4. จากค่านิยม เกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคล หรือจิตวิสัยซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น ผลประโยชน์ที่ได้รับ เป็นต้น จึงวัดจากผู้ประเมินเป็นตั้งเกณฑ์การวัด เช่น การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ระบบบัญชีภาครัฐ

ระบบบัญชีหมายถึง ระบบการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลทางการเงิน เพื่อนำข้อมูลมาบันทึกรายการบัญชีที่จัดทำตามมาตรฐานการบัญชีหรือหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป และรวบรวมข้อมูลทางบัญชีเพื่อสรุปผลออกเป็นรายงานการเงินนำเสนอผู้บริหารและส่งให้ผู้ตรวจสอบเพื่อตรวจสอบ

2.3.1 โครงสร้างระบบบัญชี

โครงสร้างระบบบัญชีเป็นการกำหนดขั้นตอนการจัดทำบัญชีตั้งแต่เนาเอกสารทางการเงินมาวิเคราะห์รายการทางบัญชี และนำไปบันทึกรายการบัญชีในสมุดบันทึกรายการขั้นต้น ผ่านรายการไปยังสมุดบันทึกรายการขั้นปลาย จนไปสู่กระบวนการของการจัดทำบัญชีคือรายงานการเงิน

การปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของส่วนราชการดำเนินการผ่านระบบ GFMS โดยมีรายงานที่เกิดจากการบันทึกรายการในระบบงานต่างๆ ซึ่งเมื่อนำรายงานจากระบบ GFMS มาเทียบเคียงกับโครงสร้างระบบบัญชี จะประกอบด้วยเอกสารและรายงานดังนี้

1. เอกสารประกอบการบันทึกรายการบัญชี
2. สมุดบันทึกรายการขั้นต้น
3. สมุดบันทึกรายการขั้นปลาย
4. รายงานการเงิน
5. เอกสารประกอบการบันทึกรายการบัญชี

1. เอกสารที่ใช้ประกอบการบันทึกรายการบัญชีมาจากการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เริ่มตั้งแต่การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน การรับและนำส่งเงิน ตลอดจนการปรับปรุงรายการบัญชี โดยมีเอกสารอย่างน้อยดังนี้

1.1 การจัดซื้อจัดจ้าง เอกสารประกอบการบันทึกรายการบัญชีในการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย ใบสั่งซื้อ ใบสั่งจ้าง/สัญญา/ข้อตกลง ข้อมูลหลักผู้ขาย/ การเปลี่ยนแปลงข้อมูลหลักผู้ขาย (ใบอนุมัติสร้าง/แบบขอเปลี่ยนแปลงข้อมูลหลักผู้ขาย) ใบตรวจรับที่คณะกรรมการตรวจรับพัสดุลงนามแล้ว

1.2 การเบิกจ่าย

1.2.1 กรณีจ่ายตรงผู้ขาย เอกสารประกอบการบันทึกรายการบัญชีในการเบิกจ่ายกรณีจ่ายตรงผู้ขายประกอบด้วย เอกสารตามข้อ 1) และมีใบเสร็จรับเงินของผู้ขาย กรณีไม่สามารถ

เรียกใบเสร็จรับเงินจากผู้ขายได้ ให้เรียกรายงานการจ่ายชำระเงินจะระบบคำสั่งงาน ZAP_RPT506
กรณีจ่ายตรงผู้ขาย พร้อมแนบสำเนาหนังสือแจ้งสรรพากรพื้นที่ที่ผู้ขายตั้งอยู่

1.2.2 กรณีจ่ายผ่านส่วนราชการ เอกสารประกอบการบันทึกรายการบัญชีในการ
เบิกจ่ายเงินกรณีจ่ายผ่านส่วนราชการ ประกอบด้วย ใบแจ้งหนี้/หลักฐานขอเบิก และใบเสร็จรับเงิน/
ใบสำคัญรับเงิน/หลักฐานการจ่ายเงิน

1.2.3 การรับและนำส่งเงิน เอกสารประกอบการบันทึกรายการบัญชีในการรับและ
นำส่งเงิน ประกอบด้วยสำเนาใบเสร็จรับเงิน สำเนาใบนำฝาก และสำเนาใบรับเงินจากธนาคาร

1.2.4 การปรับปรุงรายการบัญชี เอกสารประกอบการบันทึกการปรับปรุงรายการ
บัญชี ประกอบด้วย ใบสำคัญการปรับปรุงบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการปรับปรุงรายการ
บัญชีตามเกณฑ์คงค้าง และการแก้ไขข้อผิดพลาดทางบัญชี

2. สมุดบันทึกรายการขึ้นต้น

สมุดรายวัน เป็นสมุดที่ใช้ในการบันทึกรายการบัญชีขึ้นต้น ซึ่งในระบบ GFMS คือสมุด
รายวันเอกสารคำสั่งงาน ZGL_RPT001 หรือ GFMS Web Online รายงานสมุดรายวันทั่วไปแบบ
แสดงรายละเอียด

3. สมุดบันทึกรายการขึ้นปลาย

สมุดบัญชีแยกประเภท เป็นสมุดที่ใช้การผ่านรายการที่บันทึกไว้ในสมุดรายวัน เพื่อมา
แบ่งเป็นหมวดหมู่ตามรายการที่เกิดขึ้นเป็นสินทรัพย์ หนี้สิน ส่วนทุน รายได้ และค่าใช้จ่าย ซึ่งใน
ระบบ GFMS คือ รายงานการแสดงผลรายการบัญชีแยกประเภททั่วไป คำสั่งงาน FBL3N หรือ
GFMS Web Online รายงานแสดงผลรายการบัญชีแยกประเภททั่วไป

4. รายงานการเงิน

รายงานการเงินเป็นรายงานแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของส่วนราชการซึ่ง
แสดงผลรายงานได้ Online Real Time โดยสามารถให้ข้อมูลเป็นรายงานประจำวัน รายงาน
ประจำเดือน และรายงานประจำปี ตามความต้องการใช้งาน โดยระบบ GFMS ได้กำหนดงวดบัญชี
ไว้ 16 งวด คือ งวดที่ 1 – 12 เป็นงวดบัญชีปกติ เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกันยายน ของปี
ถัดไป งวดที่ 13 – 16 เป็นงวดพิเศษ ใช้สำหรับการปรับปรุงรายการบัญชี โดยส่วนราชการจะต้อง
จัดทำรายงานการเงิน และส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

2.3.2 หลักทั่วไปในการบันทึกรายการบัญชี

1. บัญชีเงินสดในมือ ให้รับรู้เงินสดในมือในราคาตามมูลค่าที่ตราไว้
2. บัญชีเงินฝากธนาคาร ให้รับรู้เงินฝากธนาคารในราคาตามมูลค่าที่ตราไว้

3. บัญชีเงินฝากคลัง ให้รับรู้เงินฝากคลังที่ฝากไว้กับกระทรวงการคลังในราคาตามมูลค่าที่ตราไว้ กรณีการรับเงินฝากคลังเป็นรายได้และเมื่อจ่ายให้รับรู้สินทรัพย์หรือค่าใช้จ่าย กรณีการรับเงินฝากคลังเป็นหนี้สินและเมื่อจ่ายให้ปรับลดหนี้สินดังกล่าว แล้วแต่กรณี
4. บัญชีลูกหนี้เงินยืม ให้รับรู้ลูกหนี้เงินยืมตามมูลค่าตามบัญชีที่จะได้รับ โดยไม่ต้องประมาณการหนี้สงสัยจะสูญ ซึ่งบัญชีลูกหนี้เงินยืมจะลดลงเมื่อมีการส่งให้เงินหรือใบสำคัญ
5. บัญชีสินทรัพย์ถาวร ให้รับรู้เฉพาะสินทรัพย์ถาวรที่มีมูลค่าขั้นต่ำตั้งแต่ 5,000 บาทขึ้นไป โดยให้รับรู้สินทรัพย์เมื่อตรวจรับ โดยมูลค่าเริ่มแรกของสินทรัพย์ตามราคาทุนที่เกิดขึ้นจากการจัดหาสินทรัพย์นั้น ให้รวมถึงค่าใช้จ่ายในการทำให้สินทรัพย์นั้นอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ครั้งแรกด้วยสำหรับกรณีสินทรัพย์ถาวรที่มีมูลค่าต่ำกว่า 5,000 บาท และมีอายุการใช้งานของสินทรัพย์นั้นเกินกว่า 1 ปี ให้รับรู้เป็นค่าใช้จ่ายในชื่อบัญชี “ค่าครุภัณฑ์มูลค่าต่ำกว่าเกณฑ์” และจัดทำทะเบียนคุมสินทรัพย์ไว้เพื่อใช้ในการตรวจสอบ
6. บัญชีเจ้าหนี้ ให้รับรู้ภาระหนี้สินที่มีต่อบุคคลภายนอกที่เกิดจากการซื้อสินทรัพย์หรือบริการ เมื่อได้รับสินทรัพย์หรือบริการแล้ว คณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุแล้ว และบันทึกตรวจรับในระบบ ภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นรับรู้ในชื่อบัญชี “รับสินค้า/ใบสำคัญ (GR/IR)” เมื่อบันทึกขอเบิกจะล้างบัญชีรับสินค้า/ใบสำคัญ (GR/IR) และรับรู้ในชื่อบัญชี “เจ้าหนี้การค้า (ระบุประเภท)” ซึ่งบัญชีเจ้าหนี้การค้า (ระบุประเภท) จะลดลงเมื่อมีการจ่ายเงินให้เจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิรับเงินแล้ว
7. บัญชีใบสำคัญค้างจ่าย ให้รับรู้ภาระหนี้สินที่มีต่อบุคคลภายในหน่วยงาน เมื่อได้รับหลักฐานขอเบิกและบันทึกขอเบิกในระบบ ซึ่งบัญชีใบสำคัญค้างจ่ายจะลดลงเมื่อมีการจ่ายเงินให้บุคคลภายในหน่วยงานแล้ว
8. บัญชีรายได้ ให้รับรู้รายได้ที่มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่นอนในการเกิดขึ้นของรายได้ และสามารถวัดมูลค่าของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจอย่างน่าเชื่อถือ โดยใช้มูลค่ายุติธรรมของสิ่งตอบแทนที่ได้รับหรือค้างรับ
9. บัญชีค่าใช้จ่าย ให้รับรู้ค่าใช้จ่ายที่มีความเป็นไปได้ค่อนข้างแน่นอนในการเกิดขึ้นของค่าใช้จ่ายและสามารถวัดมูลค่าของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจอย่างน่าเชื่อถือ โดยรับรู้ค่าใช้จ่ายตามประเภทเมื่อเกิดค่าใช้จ่ายนั้นขึ้น

2.3.3 ผังบัญชี

การจัดทำบัญชีภาครัฐในปัจจุบันดำเนินการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMS) ซึ่งกรมบัญชีกลางเป็นผู้กำหนดผังบัญชีมาตรฐานเพื่อให้ส่วนราชการใช้ผังบัญชีเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ในการบันทึกข้อมูลต่างๆ เข้าสู่ระบบ GFMS โดยปัจจุบันผังบัญชีมาตรฐาน คือ ผังบัญชีมาตรฐานสำหรับหน่วยงานภาครัฐ Version 2560(ตามหนังสือกรมบัญชีกลางด่วนที่สุด ที่ กค 0410.2/ว 445 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2559)

2.3.4 การบันทึกรายการบัญชี

การบันทึกรายการบัญชีเกิดจากการรวบรวมเอกสารหลักฐานทั้งทางด้านการรับและจ่ายเงินรวมทั้งเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ที่ส่วนราชการได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และนำเงินส่งคลัง สามารถแบ่งการบันทึกรายการบัญชีตามประเภทของเงินเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. เงินงบประมาณ
2. เงินนอกงบประมาณ ประกอบด้วย เงินนอกงบประมาณฝากคลัง และเงินนอกงบประมาณฝากธนาคารพาณิชย์
3. เงินรายได้แผ่นดิน และเพื่อให้การบันทึกรายการบัญชีเป็นไปตามเกณฑ์คงค้างครบถ้วน จะต้องมีการปรับปรุงรายการบัญชีตามเกณฑ์คงค้าง ณ วันสิ้นงวดบัญชีตามปีงบประมาณ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิตรนาถ สุขสวัสดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีในความต้องการของผู้ประกอบการในภาคตะวันออก พบว่าลักษณะสถานประกอบการที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่เป็นธุรกิจผลิต เป็นกิจการประเภทบริษัทจำกัด ส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในองค์กร 1-50คน และมีจำนวนพนักงานบัญชี 1-5คน ผู้ประกอบการ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับทักษะของนักบัญชีทั้ง 4 ด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ถึงมาก โดยมีความต้องการนักบัญชีในทักษะด้านคำนวณ จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 3.630 โดยส่วนใหญ่ต้องการนักบัญชีที่มีความซื่อสัตย์ ใฝ่ใจ และรักษาความลับไม่นำข้อมูลบริษัทไปเปิดเผย อาจเนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้รู้ความเคลื่อนไหวทางการเงินของธุรกิจ จึงต้องมีความซื่อสัตย์มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง โดยไม่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินขององค์กรต่อคู่แข่งหรือบุคคลอื่นที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง รองลงมาเป็นทักษะทางด้านวิชาชีพ ทักษะด้านความรู้ และประสบการณ์ และการพัฒนา ตามลำดับ

สุพิศ วรพันธ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถาบันศึกษาและสมรรถนะของนักบัญชีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชีของสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

พบว่า ความแตกต่างด้านประเภทของสถานศึกษาต่อการกำหนดสมรรถนะของนักบัญชีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่พอความแตกต่าง และสมรรถนะของนักบัญชีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพร้อมของนักบัญชีไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วิภาพร ทิมบำรุง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหาร มี 13 ประเภท ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็น 5 ลำดับแรก คือ 1) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติงานและหน้าที่(การประเมิน ติดตาม ช้อบบังคับ) (0.713) 2) ความรู้ทั่วไป (0.535) 3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเบื้องต้น (0.424) 4) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การนำเสนอ) (0.391) และ 5) ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (การทำงาน) (0.384) โมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนเนื่องจาก 1) ค่าไคสแควร์เท่ากับ 63.505 2) ค่าองค์สถิติอิสระเท่ากับ 58 3) ค่า P-Value เท่ากับ 0.289 4) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(TLI) เท่ากับ 0.964 5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.973 6) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.044 และ 7) ค่ารากกำลังสองของความคาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.020 และ 8) ค่าขนาดของตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ ณ 0.05 (HOELTER0.05) เท่ากับ 282 แสดงว่าโมเดลสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังในบริษัทมหาชนในมุมมองผู้บริหารที่สร้างขึ้นนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

เบญญาภา ยืนยง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชี และมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในงานราชการ พบว่า สมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ และมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ณฐา ธรเจริญกุล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ จำนวนปีที่เปิดดำเนินการ จำนวนโรงงาน/สำนักงาน จากตารางที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของพนักงานบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.2

บุญรวย นะเป้า (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษา ระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานเสร็จทันเวลา ด้านความเชื่อถือได้ ด้านผลงานได้มาตรฐาน และด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ได้ถูกต้องสมบูรณ์อยู่ในระดับมากเช่นกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญชัย ชมศิริ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจัยความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจัยความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ณัชชา ไชยวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชี ในจังหวัดตาก พบว่า ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พบอยู่ในระดับที่มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ และด้านทักษะทางวิชาชีพ 2) . ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 พบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีอยู่ในระดับที่มาก โดย ด้านคุณภาพงานและด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน จะมีระดับที่เท่ากัน และรองลงมาคือด้านคุณภาพผลงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

Behn (2015) พบว่าคุณภาพการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินที่มีการปรับปรุงตามข้อเท็จจริง และได้มีกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี มาตรฐานวิชาชีพบัญชีและความคาดหวังของสาธารณชน ต้องการผู้สอบบัญชีที่ปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและโปร่งใส โดยการแสดงความเห็นในรายงานการสอบบัญชีอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพของการรายงานการสอบบัญชีที่ดีขึ้น ส่งผลทำให้เกิดผลสำเร็จทางการสอบบัญชี

Sykes and Tracy (2015) ได้ศึกษาถึง โครงสร้างการสนับสนุนและผลกระทบที่มีต่อผลลัพธ์ของพนักงาน: การศึกษาการดำเนินการระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการวางแผนทรัพยากร โดยการศึกษากระบวนการของการนำไปใช้งานการวางแผนทรัพยากรขององค์กร (ERP) เกี่ยวกับ โครงสร้างสนับสนุน จากการขยายผลของพวกเขาในระยะยาวสำหรับความสำเร็จ งานวิจัยวิเคราะห์ถึงผลกระทบของการรองรับโครงสร้างแบบดั้งเดิมที่สี่คือการฝึกอบรม การสนับสนุนออนไลน์ การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญ 4 ประการผลประโยชน์ของพนักงาน คือความพึงพอใจของระบบ งานการผ่อนคลายความเครียด ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพของงาน งานวิจัยพยายามที่จะแสดงให้เห็นว่ามัน เป็นการให้คำแนะนำที่ดีที่สุด คือแจ้งให้ทราบความต้องการของพนักงานที่มีความซับซ้อนหลังจากที่มีการนำไปใช้งานได้โดยที่ระบบของข้อมูลที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม และอยู่ในบริบทที่เหมาะสมได้ผลการทดสอบว่าความแข็งแกร่งทนทานต่อทฤษฎีที่ขับเคลื่อนด้วยความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและความสัมพันธ์ของความผิดพลาดในการคาดเดาได้

Almashaqba and Jedaiyah (2016) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยมีผลกระทบต่อการใช้งานระบบ ERP ของกิจการในเขตอุตสาหกรรมประเทศจอร์แดน ที่ได้ประสบความสำเร็จโดยการเริ่มนำระบบ ERP ไปใช้ ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามไปยังพนักงานผู้ที่เชี่ยวชาญในหลายระดับที่มีการใช้ระบบ ERP ในบริษัท จากการศึกษาพบว่าปัจจัยพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ ERP ไม่มีผลต่อสมมติฐาน หมายความว่าผู้ใช้งานมีความสะดวกในการใช้ระบบ ERP และปัจจัยการฝึกอบรม มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการใช้งานระบบ ERP ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่บริษัทไม่ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญทั้งยังพบอีกว่าบริษัทแม่เป็นบุคคลสำคัญที่ควบคุมระบบการใช้งานของ ERP และปัจจัยความสำเร็จในการนำระบบ ERP มาใช้ได้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพที่ดีในการใช้งานระบบ ERP เพราะเทคโนโลยีมีความทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน

Nguyen and Gong (2014) ได้ศึกษาทัศนคติภาพและความพร้อมของผู้ทำบัญชีในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน พบว่า แม้ประเทศเวียดนามจะมีแรงงานที่ประกอบอาชีพผู้ทำ

บัญชีมากกว่า 7,000 คน แต่แรงงานดังกล่าวยังมีคุณภาพต่ำทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังขาดเวลาในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานด้านผู้ทำบัญชี

Kanipong (2014) ได้ศึกษาทดสอบความสามารถในการแข่งขันของประเทศชั้นนำในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซียและประเทศไทย พบว่า ประเทศไทยยังคงมีจุดอ่อนด้านความสามารถในการแข่งขันเมื่อเทียบกับประเทศสิงคโปร์ (อันดับที่ 1) และประเทศมาเลเซีย (อันดับที่ 2) ดังนั้นประเทศไทยต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันรวมทั้งลดจุดอ่อน

ตารางที่ 3 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปผลการศึกษาดัชนีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัย/หัวข้อวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
จิตรนาถ สุขสวัสดิ์ (2559) สมรรถนะของนักบัญชีใน ความถี่ของการขอ ผู้ประกอบการในเขตภาค ตะวันออก	1. ประเภทธุรกิจ 2. ประเภทของการจดทะเบียน 3. ขนาดองค์กร 4. จำนวนพนักงานบัญชีใน องค์กร	1. ความรู้ 2. ทักษะทางด้านวิชาชีพ 3. ค่านิยม จรรยาบรรณ และ ทัศนคติทางวิชาชีพ 4. ประสิทธิภาพและการ พัฒนา
สุพิศ วรพันธ์ (2559) ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้บริหารลักษณะ สถาบันการศึกษาและ สมรรถนะของนักบัญชีตาม หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชีของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	1. ด้านคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ 2. ด้านสมรรถนะหลักและ ทั่วไป 3. ด้านสมรรถนะวิชาชีพ	1. ด้านวิชาชีพบัญชี 2. ด้านภาษา 3. ด้านกฎหมาย 4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิภาพร ทิมบำรุง (2558) สมรรถนะทางวิชาชีพของ นักบัญชีที่คาดหวังของ	1. ความรู้ด้านการบัญชี การเงิน และความรู้อื่นๆ 2. ความรู้ด้านองค์กรและธุรกิจ	1. ทักษะทางปัญญา 2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่งาน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้วิจัย/หัวข้อวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
ผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน	3. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร 5. ทักษะทางองค์กรและการจัดการองค์กร
เบญญาภา ยืนยง (2560) สมรรถนะของนักบัญชีและมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพดำเนินงานในงานราชการ	1. ทักษะทางปัญญา 2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน 3. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล 4. ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร 5. ทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ 6. หลักการและนโยบายการบัญชี 7. มาตรฐานรายงานการเงิน 8. โครงสร้างบัญชีมาตรฐาน	1. การดำเนินงานทางการเงิน 2. การดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. กระบวนการดำเนินงานภายใน 4. การพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี
ณฐา ธรเจริญกุล (2557) ความต้องการของผู้ทำบัญชีที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ในเขตบางนาและพื้นที่ใกล้เคียง	1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5. ประเภทของธุรกิจ 6. ประสบการณ์ในการเป็นผู้ทำบัญชี	กิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องฯ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ผู้วิจัย/หัวข้อวิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
บุญรวัย นะเป้า (2556) สมรรถนะตามหลักทฤษฎีฐาน การศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชีกับประสิทธิภาพในการ ทำงาน	1. ความรู้ของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชี 2. ทักษะของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชี 3. คุณลักษณะของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชี	1. งานสำเร็จทันเวลา 2. ความเชื่อถือได้ 3. ผลงานได้มาตรฐาน 4. ให้คำปรึกษาแนะนำที่ สมบูรณ์และถูกต้อง
ลักษณะมนต์ สุวรรณแสน (2562) ทักษะทางวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของนักบัญชี การ ประปานครหลวง	7. ความเที่ยงธรรมและความ เป็นอิสระ 8. ความรู้ ความสามารถ ความ เอาใจใส่ และการรักษา มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 9. การรักษาความลับ 10. พฤติกรรมทางวิชาชีพ 11. ความโปร่งใส	1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณ 3. ด้านเวลา

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย(ปี)	ด้านความรู้ความสามาร	ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	ด้านความถูกต้องตามระเบียบราชการ	ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน	ด้านพัฒนาขีดความสามารถกับบัญชี
จิตรนาถ สุขสวัสดิ์ (2559)	✓	✓			✓				
สุพิศ วรพันธ์ (2559)	✓	✓	✓	✓			✓		
วิภาพร ทิมบำรุง (2558)	✓	✓		✓	✓				
เบญญาภา ยืนยง (2560)		✓	✓			✓	✓	✓	✓
ณฐา ธรเจริญกุล (2557)		✓							✓
บุญรววย นะเป้า (2556)	✓	✓	✓			✓	✓		
ลักษณะมนต์ สุวรรณ แสน(2562)			✓	✓					

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดำเนินการในลักษณะการศึกษาเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานระบบการบริหารการเงินการบัญชีในหน่วยงานกองทัพบก ซึ่งในการดำเนินการศึกษานี้ ผู้ศึกษาจะมุ่งเน้นศึกษาถึงสมรรถนะของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินงานการศึกษาดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ในการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ประชากรในการวิจัย คือ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินสังกัดกองทัพบกที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 644 หน่วย หน่วยละ 1 คน รวม 644 คน (กรมการเงินทหารบก, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการหาจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรใช้สูตร Taro Yamane โดยวิธีอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย n คือ จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยการศึกษาครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ .05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{644}{1 + 644(0.05)^2} \\ &= 247 \text{ คน} \end{aligned}$$

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลคือ 247 คน ทำการแจกแบบสอบถามให้กับนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินสังกัดกองทัพก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของกองทัพก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษา เรื่องสมรรถนะของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพก ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check List) ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) และเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินการและบัญชีของกองทัพก ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี

ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
2. กำหนดประเด็นให้ตรงตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวความคิด คำนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อนำไปใช้ในการสร้างเป็นคำถามในแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษา
3. ร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความสมบูรณ์ตรงตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย รวมถึงการใช้ภาษาต่างๆ เพื่อให้เนื้อหาครบถ้วน และสอดคล้องกับเรื่องที่จะศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective Congruence (IOC) โดยพิจารณาข้อที่มีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป หากมีการปรับปรุง นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ จำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัก โดยต้องได้ค่าความเชื่อมั่น 0.7 ขึ้นไปจึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้
6. จัดทำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 247 ชุด จากนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน สังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี
2. นำแบบสอบถามที่รวบรวม มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบจนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำไปประมวลผลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจัดทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่ามีความถูกต้องทุกฉบับ แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

2. นำข้อมูลจากแบบสำรวจมาลงรหัส (Coding) และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ คำนวณสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

3. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ Likert scale โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนดังนี้ คือ

สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับมากที่สุด	ให้ 5	คะแนน
สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับมาก	ให้ 4	คะแนน
สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับน้อย	ให้ 2	คะแนน
สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับน้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (รังสรรค์ ลิงหลิต. 2551)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ระดับน้อยที่สุด

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ประกอบด้วยสถิติพื้นฐานดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551) โดยมีสูตรดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n แทน จำนวนคะแนน หรือข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551) โดยมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน ข้อมูลหรือคะแนนแต่ละตัว
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน จำนวนข้อมูลหรือคะแนนทั้งหมด

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกันเอง (Multicollinearity) โดย Collinearity Statistic โดยค่า Tolerance (ค่าการยอมรับ) ต้องมีค่ามากกว่า 0.1 และ VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 จึงจะถือว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ (อุทัยวรรณ สายพัฒนะ และฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์สิทธิ์, 2547)

2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อน (Coefficient of Multiple Determination) หรือค่า R^2 คือ ค่าที่ใช้สำหรับอธิบายประสิทธิภาพการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่ผลต่อตัวแปรตาม โดยจะเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระจะสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งแสดงค่าไว้ที่ 0 ถึง 1 ซึ่งหากค่า R^2 เข้าใกล้ 1 มากเท่าไรแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระมาก (ยุทธ ไถยวรรณ, 2561)

2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient Analysis) หรือ ค่า R คือค่าที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 2 กลุ่ม ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่า

มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้ามีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยเพียงใด และหรือมีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด โดยหาก ค่า R จะมีค่าอยู่ช่วงระหว่าง -1 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า R เข้าใกล้ 1 หมายความว่า ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางเดียวกัน (ยูทธ ไกยวรรณ, 2561)

2.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไปกับตัวแปรตามเพียง 1 ตัว หรือ เรียกว่าการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ยูทธ ไกยวรรณ, 2561)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินสังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 247 คน จะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของการวิเคราะห์ และผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการตรวจสอบข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- 4.4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน
- 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (T-Distribution)
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
P	แทน	สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากร (Paired T-Test)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการตรวจสอบข้อมูล

ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตามกรอบแนวคิด ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบ ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 การตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF

ตัวแปรอิสระ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านความรู้ความสามารถ	0.384	2.606
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	0.468	2.137
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.531	1.885
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	0.643	1.554
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	0.529	1.889

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีมีค่า Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.384 ซึ่งเกณฑ์มากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องการที่ 0.1 และค่า VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 2.606 ซึ่งน้อยกว่า 10 ตามเกณฑ์ ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กัน และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยแยกออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	130	52.60
หญิง	117	47.40
รวม	247	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	136	55.10
31 - 40 ปี	78	31.60
41 - 50 ปี	23	9.30
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	10	4.00
รวม	247	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	208	84.20
สูงกว่าปริญญาตรี	39	15.80
รวม	247	100.00
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	162	65.60
11-20 ปี	63	25.50
21-30 ปี	13	5.30
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	9	3.60
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 และส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และส่วนที่เหลืออายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 84.20 และส่วนที่เหลือ มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80

ระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-30 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และส่วนที่เหลือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก จำแนกรายด้าน

เกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวมด้านความรู้ความสามารถ	4.05	0.714	มาก
ภาพรวมด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	3.98	0.772	มาก
ภาพรวมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.33	0.593	มากที่สุด
ภาพรวมด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.52	0.544	มากที่สุด
ภาพรวมด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	4.33	0.672	มากที่สุด
ภาพรวม	4.24	0.659	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ สมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทับกภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีและด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.33$) และระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$) และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความรู้ความสามารถ จำแนกรายข้อ

ด้านความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.09	0.763	มาก
2. มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี	3.97	0.692	มาก
3. นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.08	0.688	มาก
ภาพรวม	4.05	0.714	มาก

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.08$) และมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี จำแนกรายข้อ

ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.99	0.791	มาก
2. มีทักษะการวิเคราะห์รายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว	3.92	0.787	มาก
3. มีทักษะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน	4.02	0.738	มาก
ภาพรวม	3.98	0.772	มาก

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีทักษะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ สามารถนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.99$) และมีทักษะการวิเคราะห์รายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกรายข้อ

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี	4.36	0.589	มากที่สุด
2. มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้	4.40	0.553	มากที่สุด
3. มีทักษะการเป็นผู้นำและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	4.22	0.638	มากที่สุด
ภาพรวม	4.33	0.593	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มินุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.36$) และมีทักษะการเป็นผู้นำและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.22$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ

ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร	4.47	0.532	มากที่สุด
2. มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่งานของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับขององค์กร	4.53	0.547	มากที่สุด
3. มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต	4.55	0.553	มากที่สุด
ภาพรวม	4.52	0.544	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่งานของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$) และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี จำแนกรายข้อ

ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.31	0.664	มากที่สุด
2. ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน	4.32	0.654	มากที่สุด
3. การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม	4.35	0.699	มากที่สุด
ภาพรวม	4.33	0.672	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) และการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก จำแนกรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของ กองทัพบก	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาพรวมด้านการบรรลุวัตถุประสงค์	4.24	0.669	มากที่สุด
ภาพรวมด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.32	0.675	มากที่สุด
ภาพรวมด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน	4.26	0.665	มากที่สุด
ภาพรวมด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี	4.20	0.648	มาก
ภาพรวม	4.26	0.664	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.24$) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลುವัตถุประสงค์จำแนกรายข้อ

ด้านการบรรลುವัตถุประสงค์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รายงานการเงินถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีรับรองทั่วไป	4.25	0.668	มากที่สุด
2. สามารถนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานได้	4.18	0.675	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันต่อเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.30	0.663	มากที่สุด
ภาพรวม	4.24	0.669	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลುವัตถุประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันต่อเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ รายงานการเงินถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีรับรองทั่วไป ($\bar{X} = 4.25$) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานได้ ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ จำแนกรายข้อ

ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้อมูลทางบัญชีมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.25	0.688	มากที่สุด
2. มีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบทางราชการ	4.35	0.658	มากที่สุด
3. การเบิกจ่ายเงินปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.37	0.679	มากที่สุด
ภาพรวม	4.32	0.675	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเบิกจ่ายเงินปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ มีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.35$) และข้อมูลทางบัญชีมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายในจำแนกรายข้อ

ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีคู่มือ กฏระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.29	0.706	มากที่สุด
2. มีขั้นตอนการตรวจสอบภายในและกำหนดความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง	4.27	0.634	มากที่สุด
3. มีการประเมินความเพียงพอ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติอย่างเหมาะสม	4.23	0.654	มากที่สุด
ภาพรวม	4.26	0.665	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีคู่มือ กฏระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ มีขั้นตอนการตรวจสอบภายในและกำหนดความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.27$) และมีการประเมินความเพียงพอ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี จำแนกรายข้อ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เข้าร่วมอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.650	มาก
2. ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบการเงินอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.671	มาก
3. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	4.41	0.624	มากที่สุด
ภาพรวม	4.20	0.648	มาก

จากตารางที่ 17 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบการเงินอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$) และเข้าร่วมอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

4.3 ผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ผู้ศึกษาเริ่มด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว สำหรับการทดสอบสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกเพื่อให้ได้คำตอบจากการศึกษาจะทดสอบตามสมมติฐาน ทั้งสิ้น 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1: สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุมิติประสงค์

การทดสอบสมมติฐานที่ 2: สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

การทดสอบสมมติฐานที่ 3: สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน

การทดสอบสมมติฐานที่ 4: สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุมิติประสงค์ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุมิติประสงค์

สมรรถนะของนักบัญชี	b	SE _b	Beta	t	p - value	
ค่าคงที่ (Constant)	.392	.288		1.360	.175	
ด้านความรู้ความสามารถ	.268	.069	.279	3.904	.000	
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	.168	.058	.186	2.874	.004	
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.038	.073	.032	.520	.604	
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	.183	.072	.140	2.527	.012	
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	.257	.061	.257	4.211	.000	
	R	R²	Adjust R²	SE_{est}	F	p - value
	0.725	0.526	0.516	0.4136	53.519	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่าสมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุมิติประสงค์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.725 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ 0.526 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 52.60 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 19 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

สมรรถนะของนักบัญชี	b	SE _b	Beta	t	p - value
ค่าคงที่ (Constant)	.110	.308		.356	.722
ด้านความรู้ความสามารถ	.207	.073	.211	2.825	.005
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	.095	.062	.103	1.530	.127

ตารางที่ 19 (ต่อ)

สมรรถนะของนักบัญชี	b	SE _b	Beta	t	p - value
--------------------	---	-----------------	------	---	-----------

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.089	.078	.072	1.140	.255	
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	.379	.077	.283	4.902	.000	
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	.208	.065	.203	3.195	.002	
	R	R²	Adjust R²	SEest	F	p - value
	0.696	0.484	0.474	0.442	45.286	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่าสมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.696 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R²) เท่ากับ 0.484 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 48.40 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน

สมรรถนะของนักบัญชี	b	SE _b	Beta	t	p - value	
ค่าคงที่ (Constant)	.538	.308		1.748	.082	
ด้านความรู้ความสามารถ	.236	.073	.251	3.231	.001	
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	.071	.062	.081	1.146	.253	
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.107	.078	.091	1.370	.172	
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	.245	.077	.190	3.172	.002	
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	.212	.065	.215	3.247	.001	
	R	R²	Adjust R²	SE_{est}	F	p - value
	0.664	0.441	0.430	0.441	38.047	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่าสมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.664 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R²) เท่ากับ 0.441 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ

ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 44.10 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 21 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี

สมรรถนะของนักบัญชี	b	SE _b	Beta	t	p - value	
ค่าคงที่ (Constant)	.889	.280		3.169	.002	
ด้านความรู้ความสามารถ	.035	.067	.042	.527	.599	
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	.172	.057	.216	3.029	.003	
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.212	.071	.200	2.975	.003	
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	.145	.070	.126	2.066	.040	
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	.211	.059	.238	3.549	.000	
	R	R²	Adjust R²	SE_{est}	F	p - value
	0.652	0.425	0.413	0.402	35.581	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่าสมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านทัศนคติในวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี และด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.652 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R²) เท่ากับ 0.425 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 42.50 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี และด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 สมรรถนะของนักบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบ การเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการ บรรลุวัตถุประสงค์	Multiple Linear Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะของนักบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบ การเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้าน ความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	Multiple Linear Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 สมรรถนะของนักบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบ การเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้าน ประสิทธิภาพกระบวนการภายใน	Multiple Linear Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะของนักบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบ การเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการ พัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี	Multiple Linear Regression Analysis	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ได้ทำการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน สังกัดกองทัพบก ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 247 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและข้อคำถามในแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) โดยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการการศึกษา

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 และส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 และส่วนที่เหลืออายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 84.20 และส่วนที่เหลือ มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาคือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-30 ปีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 และส่วนที่เหลือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ

ด้านความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ และมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี ตามลำดับ

ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ทักษะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความ

เกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สามารถนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีทักษะการวิเคราะห์รายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว ตามลำดับ

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี และมีทักษะการเป็นผู้นำและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ตามลำดับ

ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงานของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับขององค์กร และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ตามลำดับ

ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกภาพรวม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี ตามลำดับ

ด้านการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันต่อเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ รายงานการเงินถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีรับรองทั่วไป และสามารถนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานได้ ตามลำดับ

ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ การเบิกจ่ายเงินปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบทางราชการ และ ข้อมูลทางบัญชีมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีคู่มือ กฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีขั้นตอนการตรวจสอบภายในและ กำหนดความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง และมีการประเมินความเพียงพอ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบการเงินอย่างสม่ำเสมอ และเข้าร่วมอบรมและพัฒนา ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการบรรลุมิติประสงค์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.725 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการบรรลุมิติประสงค์ และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ 0.526 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 52.60 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการบรรลุมิติประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.696 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ 0.484 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 48.40 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และด้านความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.664 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ 0.441 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 44.10 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.652 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีทิศทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน (R^2) เท่ากับ 0.425 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามได้แม่นยำถึงร้อยละ 42.50 และมีค่า sig เท่ากับ 0.000 หมายความว่า สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปภาพรวมได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี และด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผล

จากการการศึกษาเรื่องสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านปัจจัยสมรรถนะของนักบัญชีในการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้าน

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากจริยธรรมในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึง ความมีวินัย เคารพกฎระเบียบ ขอบังคับ ความมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของเรื่องต้นแบบสมรรถนะ ของสำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน (2552) กล่าวว่า จริยธรรม (Integrity) คือการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมีมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อธำรงศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของข้าราชการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยสมบูรณ์ กุมาร จิตินันท์ กุมาร (2557) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสถานประกอบการในจังหวัดน่านส่วนใหญ่ต้องการนักบัญชีที่มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญ รวย นะเป้า (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี พบว่าสมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ด้านประสิทธิภาพ กระบวนการภายใน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากนักบัญชีต้องมีการศึกษาระียบและปฏิบัติตามกฎระเบียบให้เป็นไปตามมาตรฐานและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของพิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพคือพัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพดีเยี่ยม ฝึกอบรม สร้างคนขึ้นมารับผิดชอบงานได้ครบทุกระยะทุกระดับ ยืดหยุ่นให้กับผู้บริหารยึดมั่น ผูกพันกับเป้าหมายและวิธีการต่างๆ ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัย ชมศิริ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. นักบัญชีควรที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี เพื่อทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นักบัญชีต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงควรพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดทักษะรวมถึงความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มีประสิทธิผล เมื่อเกิดประสิทธิผลแล้วย่อมเกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงิน

3. นักบัญชีจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเรียนรู้เพื่อให้ตนสามารถดำรงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบัญชีและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจที่เป็นหน่วยงานภาคธุรกิจ เช่น ธุรกิจขนาดกลาง ธุรกิจขนาดย่อม (SME) สถานประกอบการ ห้างร้าน บริษัทฯ เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานในงานราชการ เช่น ความคาดหวังของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข และทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรและประเทศชาติ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อผลประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถนะในการทำงาน

บรรณานุกรม

- เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ : โภคบัณฑิตคอนเซิร์น.
- ขวัญชัย ชมศิริ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้นอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- จิตรนาถ สุขสวัสดิ์. (2559). สมรรถนะของนักบัญชีในความต้องการของผู้ประกอบการในเขตภาคตะวันออก. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบัญชีบริหาร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ณฐา ธรเจริญกุล. (2557). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานกรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.) ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม 2557.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา การพิมพ์ .
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง .
- ถวิล เกื้อถวิลวงศ์ . (2550). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญอรวย นะเป้า. (2557). สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท) ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2557.
- เบญญาภา ยืนยง. (2560). สมรรถนะของนักบัญชี และมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในงานราชการ. บัญชีมหาบัณฑิต. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปริศนา ประหารเข้าศึก. (2557). บทบาทและความท้าทายของนักบัญชียุคใหม่. จดหมายข่าว สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (FAP Newslette). ฉบับที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณ.

- พิภพ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2548). **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้**.
กรุงเทพฯ : สุขุมวิทการพิมพ์.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2549). **การประเมินประสิทธิผลองค์กร**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รัฐชนา สิ้นทวาลัย. (2554). **สมรรถนะของสถานประกอบการ**. กลุ่มงานสนับสนุนการวิจัยและ
บริหารวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งนภา เลิศพัชรพงศ์. (2550). **ประสิทธิผลการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**.
กรุงเทพฯ.
- ลัดขันธ์มนต์ สุวรรณแสน. (2562). **ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี การประปานครหลวง**
วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วิภาพร ทิมบำรุง. (2558). **สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงาน
บัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน**. บัญชีมหาธุรกิจบัณฑิต. สาขาวิชาการบัญชี.
คณะบัญชี. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะอื่นๆ. (2552). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ:ธรรมสาร.
- ศุภศิมา ศรีบุญชัย. (2557). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในมุมมองของบริษัทเขตจังหวัด
กรุงเทพมหานคร**. กรณีศึกษา บริษัทที่เป็นคู่ค้ากับบริษัท สยาม โอเคยา แมชชีน แอนด์
ทูล จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2557). หน้า
91-105. 2547
- ศุภชัย ขาวะประกาย. (2548). **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). **ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
องค์กร: กรณีศึกษา รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2550). **แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. ในประมวลสาระชุด
วิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 9 หน้า 16-29 นนทบุรี
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,”

Productivity. 9(53) (พ.ย. – ธ.ค.) : 44 – 48.

สุชญา รั้งสฤษดิ์กุล. (2550). การศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี ตามทัศนะ
ของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชี ของสถานประกอบการ.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ:
กรุงเทพฯ.

สุพิศ วรพันธ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถาบันศึกษาและสมรรถนะของ
นักบัญชีตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชีของ
สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภายใต้. กรุงเทพฯ :

สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ,

อลงกรณ์ มีสุทธา, สมิต สัจฉกร. (2539). คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวความคิดหลักการ วิธีการกระบวนการ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่าที่เราหลงทาง

จุฬาลงกรณ์วารสาร ปีที่ 16 เล่มที่ 64, 57-78.

BIBLIOGRAPHY

- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). **Orgionizations: Behavior structure and Processes.** (4th ed.), Austin, TX: Business Publications.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). **Educational administrations: theory research and Practice.** (4th Ed.) New York: McGraw, Hill Book Company.
- Jamrog, J. J., and Overholt, M. H. (2005). **Measuring organizational effectiveness.** Canadian Management Centre Special Report, 5(4), 1-17.
- McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence," **American Psychologist.** 28 , 1 – 14
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effective: A Behavioral view.** California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Zammuto, R.F. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness,** System Change, Adaptation and Strategy. Albany: state University of New York Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิ



BANGKHEN
2410/2
PHAHOLYOTHIN RD.,
JATUJAK, BANGKOK
10900
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
www.spu.ac.th

CHONBURI CAMPUS
79 BANGNA-TRAD RD.,
KLONGTAMRU, MUANG,
CHONBURI 20000
TEL. 0 3874 3690-9
FAX. 0 3874 3700
www.east.spu.ac.th

KHON KAEN
182/12 MOO 4,
SRICHAN RD.,
NAIMUANG DISTRICT,
AMPHUR MUANG,
KHONKAEN 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX. 0 4322 4119
www.khonkaen.spu.ac.th



ที่ คบช.0105/045

14 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ร.ท.กมลภู สันตะจักร์

ด้วยนักศึกษา ส.ท.อาทิตย์ อธิคม รหัสนักศึกษา 62500601 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก” โดยมี ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก ร.ท.กมลภู สันตะจักร์ นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย ศูนย์สงครามพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)
โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

ที่ คบข.0105/045

14 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน พ.ต.วีรยุทธ สุขมาก

ด้วยนักศึกษา ส.ท.อาทิตย์ อธิคม รหัสนักศึกษา 62500601 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก” โดยมี ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก พ.ต.วีรยุทธ สุขมาก นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย มณฑลทหารบกที่13 เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุดุติประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)
 โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

ที่ คบช.0105/045

14 พฤษภาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน พ.ต.ดร.วิรัช ตรีจันทร์

ด้วยนักศึกษา ส.ท.อาทิตย์ อธิคม รหัสนักศึกษา 62500601 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก” โดยมี ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก พ.ต.ดร.วิรัช ตรีจันทร์ ผช.ฝก.รพ.ร.6 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านจึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)
 โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
3. นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี					
1. สามารถนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีทักษะการวิเคราะห์รายงานทางการเงินได้ถูกต้อง รวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีทักษะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(ต่อ)					
3. มีทักษะการเป็นผู้นำและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่งานของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี					
1. การปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชี

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์					
1. รายงานการเงินถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีรับรองทั่วไป	1	1	1	1	ใช้ได้
2. สามารถนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันต่อเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
1. ข้อมูลทางบัญชีมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2. มีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบทางราชการ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. การเบิกจ่ายเงินปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน					
1. มีคู่มือ กฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีขั้นตอนการตรวจสอบภายในและกำหนดความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน(ต่อ)					
3. มีการประเมินความเพียงพอ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมั่นใจได้ ว่ามีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม	0	1	1	0.67	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี					
1. เข้าร่วมอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบการเงินอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้

$$\text{ค่า IOC} = 26.34/27$$

$$= 0.98$$

สรุปว่าค่า IOC สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการและบัญชี
ของกองทัพบก ใช้ได้

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของ
กองทัพบก

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก โดยแบ่งแบบสอบถาม
ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของ
กองทัพบก จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกส่วน ทุกข้อ
และตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะนำไปวิเคราะห์
ข้อมูลคำตอบของท่านผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะภาพรวม จึง
ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้จะใช้เป็นแนวทางในการ
ปรับปรุงและพัฒนาในการบริหาร และกำหนดนโยบายเพื่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงิน
และบัญชีของกองทัพบก

จึงขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ส.อ.อาทิตย์ อธิคม

นักศึกษาลัทธิธรรมบวชปฏิบัติ

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

11-20 ปี

21-30 ปี

มากกว่า 31 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องอันดับความสำคัญตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน คะแนนระดับสมรรถนะมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับสมรรถนะของนักบัญชีมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับสมรรถนะของนักบัญชีมาก
- 3 หมายถึง ระดับสมรรถนะของนักบัญชีปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับสมรรถนะของนักบัญชีน้อย
- 1 หมายถึง ระดับสมรรถนะของนักบัญชีน้อยที่สุด

ลำดับ	สมรรถนะของนักบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้ความสามารถ						
1	มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ					
2	มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบงานในองค์กรเป็นอย่างดี					
3	นำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้					
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี						
1	สามารถนำมาตรฐานการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
2	มีทักษะการวิเคราะห์รายงานทางการเงิน ได้ถูกต้อง รวดเร็ว					
3	มีทักษะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	สมรรถนะของนักบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1	1. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
2	มีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้					
3	มีทักษะการเป็นผู้นำและการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร					
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
1	ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร					
2	มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่งานของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับขององค์กร					
3	มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานอย่างมีความเที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต					
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี						
1	การปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2	ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน					
3	การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติ และมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม					

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินการบัญชีของ
กองทับกบ

คำชี้แจง

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องอันดับความสำคัญตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
สมรรถนะที่ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน คะแนนระดับสมรรถนะมีความหมาย
ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะมาก
3 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะน้อย
1 หมายถึง ระดับการพัฒนาสมรรถนะน้อยที่สุด

ลำดับ	ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์						
1	รายงานการเงินถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีรับรองทั่วไป					
2	สามารถนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานได้					
3	ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันต่อเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
ด้านความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ						
1	ข้อมูลทางบัญชีมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
2	มีการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มีความถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ					
3	การเบิกจ่ายเงินปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ					

ส่วนที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน						
1	มีคู่มือ กฎระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
2	มีขั้นตอนการตรวจสอบภายในและกำหนดความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง					
3	มีการประเมินความเพียงพอ ของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติอย่างเหมาะสม					
ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของนักบัญชี						
1	เข้าร่วมอบรมและพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
2	ศึกษาและค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบการเงินอย่างสม่ำเสมอ					
3	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.875	31

ตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความรู้ 1	113.27	61.375	.629	.865
ด้านความรู้ 2	113.43	66.323	.324	.873
ด้านความรู้ 3	113.20	65.062	.394	.871
ด้านทักษะ 1	113.33	64.506	.297	.875
ด้านทักษะ 2	113.33	64.575	.375	.872
ด้านทักษะ 3	113.23	67.220	.121	.878
ด้านปฏิสัมพันธ์ 1	113.00	67.241	.192	.875
ด้านปฏิสัมพันธ์ 2	112.93	66.409	.273	.874
ด้านปฏิสัมพันธ์ 3	113.07	66.616	.222	.875
ด้านจริยธรรม 1	112.80	63.407	.673	.866
ด้านจริยธรรม 2	112.60	65.697	.361	.872
ด้านจริยธรรม 3	112.70	62.562	.665	.865
ด้านทัศนคติ 1	112.87	64.326	.500	.869
ด้านทัศนคติ 2	112.93	62.616	.595	.866
ด้านทัศนคติ 3	112.90	62.507	.592	.866
ด้านบรรลู่ 1	113.07	64.892	.488	.870
ด้านบรรลู่ 2	113.23	62.599	.532	.868
ด้านบรรลู่ 3	113.03	62.447	.610	.866
ความถูกต้อง 1	112.83	63.799	.550	.868

ตาราง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (ต่อ)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความถูกต้อง 2	112.93	61.995	.603	.866
ความถูกต้อง 3	112.80	62.855	.581	.867
ประสิทธิภาพ 1	113.03	61.964	.603	.866
ประสิทธิภาพ 2	113.10	65.197	.408	.871
ประสิทธิภาพ 3	113.07	61.995	.683	.864
พัฒนา 1	113.37	71.137	-.273	.885
พัฒนา 2	113.33	66.506	.290	.873
พัฒนา 3	112.70	62.562	.665	.865

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สิบเอก อาทิตย์ อธิคม
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2556 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาการบัญชี จากวิทยาลัย อาชีวศึกษาลพบุรี ปี พ.ศ. 2557 - ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี จาก วิทยาลัยเทคนิคลพบุรี ปี พ.ศ. 2560 - ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ปี พ.ศ. 2560 - บรรจุนับราชการทหาร ตำแหน่ง เสมียน ผกท.คส.สพ.ทบ.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	34 หมู่ที่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี