

อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก
THE INFLUENCE OF ACCOUNTING PRACTICE ON COMPETENCY
ACCOUNTING PERFORMANCE OF FINANCIAL
OFFICERS IN ROYAL THAI ARMY

ร้อยโท ปิยะบุตร ดั่งนุ่น
FIRST LIEUTENANT PIYABUD DUANGNUM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE INFLUENCE OF ACCOUNTING PRACTICE ON COMPETENCY
ACCOUNTING PERFORMANCE OF FINANCIAL
OFFICERS IN ROYAL THAI ARMY**

FIRST LIEUTENANT PIYABUD DUANGNUM

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

2017

COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มี
ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของ
นายทหารการเงินในกองทัพบก
THE INFLUENCE OF ACCOUNTING PRACTICE
ON COMPETENCY ACCOUNTING
PERFORMANCE OF FINANCIAL OFFICERS IN
ROYAL THAI ARMY

นักศึกษา

ร้อยโท ปิยะบุตร ค้างนุ่น รหัส 59502611

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต


คณะ


บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม


อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุขจิตต์ ฉ. นคร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร์งาม)

..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะ บัญชี





(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่ 23 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

ชื่อหัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก
คำสำคัญ	ศักยภาพ ประสิทธิภาพ นายทหารการเงิน
นักศึกษา	ร้อยโท ปิยะบุตร ค้างนุ่น รหัส 59502611
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2560

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก โดยรวบรวมข้อมูลจากนายทหารการเงินในกองทัพบก ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา คือ แบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติต่างๆ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกัน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.40 ซึ่งข้อสนเทศนี้สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือความกรุณา และคำแนะนำด้วยดีตลอดมา จากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม และ ดร.ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษา รวมถึงในการให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ พันเอก ชำรง พัวพันธ์พงษ์ นักวิชาการการเงินและบัญชีประจำกรมการเงินทหารบก อาจารย์วัชชนพงษ์ ยอดราช อาจารย์คณะบัญชีมหาวิทยาลัยศรีปทุม คุณปิยนนท์ วัฒนะจรรยา ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามร่างของการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ท้ายที่สุด ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษา และประสิทธิ์ประสาทวิชา ขอขอบคุณบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษา ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก และเพื่อนๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนการศึกษาต่อไป อนึ่งหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยและขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ร้อยโท ปิยะบุตร ดั่งนุ่น

กันยายน 2560

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
กิตติกรรมประกาศ	II
สารบัญ	II
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	IX

บทที่

1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมุติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของงานวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับกองทัพบก	9
แนวคิดเกี่ยวกับนายทหารการเงิน	11
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	14
แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน	19
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีการศึกษาและค้นคว้า หรือการทดลอง	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือในการศึกษา	38
การทดสอบเครื่องมือ	39
วิธีการรวบรวมข้อมูล	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	44
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน	48
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	53
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน(Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)	58
การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	60
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการศึกษา	65
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	
ก แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย	79
ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ค ผลการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย	91
ง แบบสอบถาม	93
ประวัติผู้ศึกษา	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	33
2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	44
3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	44
4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	45
5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	45
6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	46
7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	46
8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	47
9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี	48
10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ	49
11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ	50
12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ	52
14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี	53
15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมาย	54
16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	55
17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	56
18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความพึงพอใจ	57
19 การทดสอบค่าความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)	59
20 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงาน ทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี	60
21 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงาน ทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย.....	61
22 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงาน ทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่ง วิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐาน และความเชื่อถือได้	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงาน ทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่ง วิชาชีพ และด้านเจต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา ของผลลัพธ์	63
24 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงาน ทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่ง วิชาชีพ และด้านเจต ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความ พึงพอใจ	64

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	4
2 ผังสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพบก	10
3 ทฤษฎีขั้นของความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow's Need-Hierarchy Theory).....	17

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของภาครัฐ และภาคเอกชน ผู้บริหารทุกคนต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร อนึ่ง การพัฒนา (Development) คือ การทำให้ดีขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า (Change for the better) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ให้ผลผลิต (Output) สูงเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า (Input) หรือ การประหยัดทรัพยากร (4M) และเวลา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุน ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ในมุมมองขององค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถลดต้นทุนได้เพิ่มขึ้น หรือเป็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพื่อองค์กร ส่วนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ในมุมมองของตัวบุคคลเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพื่อตนเอง (พจน์ พจนพานิชกุล, 2556 : เวปไซด์)

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคคล มีคุณสมบัติ มีความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง หน่วยงาน และองค์กร (ประภาพร วีระสอน, 2559, หน้า 1-2) ส่วนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบุคคลให้มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้นเพื่อตนเอง เป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคน

อื่นในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ โดยคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม หน่วยงานหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะต้องมีระบบการบริหารจัดการคน ตั้งแต่ขั้นตอนการเสาะแสวงหาบุคลากร (Sourcing) การคัดกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การกระจายไปทำงาน (Deployment) การพัฒนาบุคลากร (Development) ตลอดจนการรักษาให้คงอยู่กับองค์กร (Retention) อย่างมีความสุข (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2557, : เว็บไซต์)

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่มีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิบัติงานที่ลงมือกระทำการใด ๆ โดยตั้งใจและทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ฟังพอใจแก่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่าประสบความสำเร็จ โดยผู้ปฏิบัติงานยอมรับการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิตที่ดีขึ้น มองเห็นคุณค่าของตนเอง อีกทั้งช่วยให้มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2554, หน้า 119) ผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการควบคุมทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดโดยที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกนำมาใช้ตรวจสอบว่าสมาชิกแต่ละคนขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่องค์กรคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดเพื่อที่จะให้เป็นแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมในอนาคต (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2544, หน้า 194) ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อความสำเร็จและความเติบโตขององค์กรในอนาคตต่อไป

ทักษะในการปฏิบัติงาน (Work Skill) เป็นความสามารถและความชำนาญของแต่ละบุคคลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (แวโรสณา เจ๊ะมาแอ, 2553, หน้า 17) และเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถที่ต้องมีอยู่ในผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อแสดงถึงสมรรถนะของตนเอง ซึ่งขีดความสามารถดังกล่าวเป็นสิ่งที่ใช้บ่งชี้ถึงศักยภาพที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ (เปรมกมล เศรษฐกุล, 2554, หน้า 2) โดยทักษะเบื้องต้นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดทักษะการบริหารของ Katz (แวโรสณา เจ๊ะมาแอ, 2553, หน้า 21-23 ; อ้างอิงมาจาก Katz, 1955, pp. 33-42) ได้แก่ทักษะ ด้านวิชาการ (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) และทักษะ

ด้านกระบวนการคิด (Conceptual Skills) และเนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคด้านบัญชี และด้านการสื่อสาร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจในยุคที่เต็มไปด้วยวิชาการใหม่ๆ และด้านการสื่อสาร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจในยุคที่เต็มไปด้วยวิชาการใหม่ๆ และให้ได้มาซึ่งรายงานและข้อสนเทศที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น (จรินทร์ อาสาทรงธรรม, 2546, หน้า 18) ดังนั้นการให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานของผู้ทำบัญชีย่อมส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

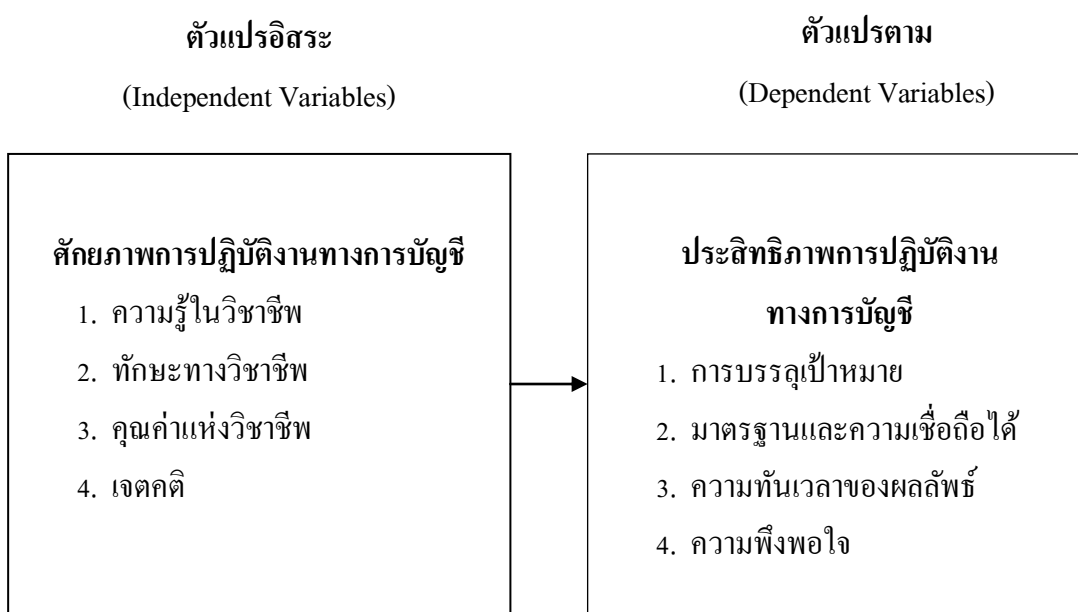
จากเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก เพื่อให้ทราบว่าศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินด้านใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงิน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายทหารการเงิน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี และปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของนายทหารการเงิน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อทดสอบผลกระทบของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก

กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งได้จากการศึกษาผลงานวิจัย โดยการวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้สามารถกำหนดเป็นสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

สมมติฐานที่ 2 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย

สมมติฐานที่ 3 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้

สมมติฐานที่ 4 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์

สมมติฐานที่ 5 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความพึงพอใจ

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของของนายทหารการเงินในกองทัพบก

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารการเงินในกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 292 คน (กองกำลังพล กรมการเงินทหารบก, 2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารการเงินในสังกัดกองทัพบก จำนวน 169 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Taro Yamane) โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ประกอบด้วย

3.1.1 ความรู้ในวิชาชีพ (Knowledge)

3.1.2 ทักษะทางวิชาชีพ (Skills)

3.1.3 คุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values)

3.1.4 เจตคติ (Attitudes)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ประกอบด้วย

3.2.1 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment)

3.2.2 มาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliable)

3.2.3 ความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome)

3.2.4 ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบกก่อให้เกิดประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

1.1 เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันได้แก่ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

1.2 สามารถนำข้อมูล ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ได้จากผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของนายทหารการเงินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในการนำไปใช้

2.1 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานราชการนำไปปรับใช้ศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่เพิ่มขึ้นของหน่วยงาน

2.2 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกันนำไปปรับใช้ศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่เพิ่มขึ้นขององค์กร

นิยามศัพท์

การศึกษานี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. สำนักงานการเงิน หมายถึง หน่วยงานการเงินหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นของส่วนราชการตามอัตราการจัดหน่วยเฉพาะกิจที่ได้รับงบประมาณรายจ่าย หรือมีการรับจ่ายเงินงบประมาณ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงิน เจ้าหน้าที่การเงิน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. นายทหารการเงิน หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่าย การเก็บรักษา และการบัญชี

3. ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี หมายถึง ความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ โดยการผสมกันระหว่างข้อมูลทางด้านตัวเลขทางการบัญชีกับความรู้ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความพยายาม และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ประกอบด้วย ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่

3.1 ด้านความรู้ในวิชาชีพ (Knowledge) หมายถึง ความเข้าใจที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคม ความรู้ด้านการคิด ถม เจียน ความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจ การค้า การแข่งขัน ซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีส่วนในการสร้างจัดเก็บ และรับส่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์ การบัญชี และเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

3.2 ด้านทักษะทางวิชาชีพ (Skills) หมายถึง ความสามารถประเภทต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ มีการคิดอย่างมีเหตุผลในเชิงวิเคราะห์และละเอียดรอบคอบ สามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นระบบในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยมีความรู้ด้านการคำนวณการจำลองการตัดสินใจ การวัดมูลค่า การวิเคราะห์ความเสี่ยง การรายงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถที่จะจัดระบบ มอบหมายงาน จูงใจและมีความเป็นผู้นำ

3.3 ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values) หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา งานที่ปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพึงพอใจ และพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนา และความต้องการได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจกับหน้าที่และสิ่งที่ได้ปฏิบัติ

3.4 ด้านเจตคติ (Attitudes) หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบ และสามารถสร้างและเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งหากเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก จะแสดงออกในลักษณะความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจ เห็นด้วย อยากปฏิบัติ อยากได้ และอยากใกล้ชิดสิ่งนั้น แต่หากเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจะแสดงออกในลักษณะความเกลียด ไม่พึงพอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือต้องการหนีห่างจากสิ่งเหล่านั้น

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ลงมือกระทำ การใดๆ โดยตั้งใจ และทำให้เสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจแก่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่าประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่

4.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง การดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดตามกระบวนการที่กำหนดไว้

4.2 ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliable) หมายถึง คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จ ที่มีความถูกต้อง เรียบร้อยและสมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความเชื่อถือ

4.3 ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome) หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วง ตามระยะเวลาหรือมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้

4.4 ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลใดที่ได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ทำบัญชี ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดี ทัศนคติด้านบวกแสดงออกถึงความพึงพอใจ โดยสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกองทัพบก
2. แนวคิดเกี่ยวกับนายทหารการเงิน
3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับกองทัพบก

1. ความหมายของกองทัพบก

กองทัพบก (คำย่อ : ทบ. ชื่อภาษาอังกฤษ : Royal Thai Army คำย่อภาษาอังกฤษ : RTA) เป็นเหล่าทัพที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุด และมีขนาดใหญ่ที่สุดของกองทัพไทย ก่อตั้งเป็นกองทัพสมัยใหม่ขึ้นในปี พ.ศ.2417 เหตุผลส่วนหนึ่งคือ เพื่อรับมือกับการคุกคามรูปแบบใหม่จากอังกฤษ ภายหลังจากทำสนธิสัญญาเบาว์ริง และการเปิดประเทศใน พ.ศ.2398 กองทัพบกไทยมีการแบ่งประเภทเหล่าทหารบก ออกเป็นเหล่าต่างๆ ดังต่อไปนี้ (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2551)

1.1 เหล่ารบ เป็นเหล่าหลักที่ใช้ในการรบ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในสนามรบ มีกำลังพลมากที่สุด มีหน้าที่เข้ายึดครองและรักษาพื้นที่ประกอบด้วยทหารราบ และทหารม้า

1.2 เหล่าสนับสนุนการรบ เป็นฝ่ายสนับสนุนการรบ โดยมากมักปฏิบัติงานควบคู่กับหน่วยรบในสนามรบ ประกอบด้วยทหารปืนใหญ่ ทหารช่าง ทหารสื่อสาร และทหารการข่าว

1.3 เหล่าช่วยรบ เป็นฝ่ายส่งกำลังหรือสิ่งอุปกรณ์ช่วยเหลือการรบ โดยมากปฏิบัติงานแนวหลังในสนามรบ ประกอบด้วยทหารสรรพาวุธ ทหารพลาธิการ ทหารแพทย์ และทหารขนส่ง

1.4 เหล่าสนับสนุนการช่วยรบ ที่มีได้เป็นหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการรบโดยตรง ประกอบด้วยทหารสารบรรณ ทหารการเงิน ทหารพระธรรมนูญ ทหารแผนที่ ทหารการสัตว์ ทหารศูรียางค์ และทหารสารวัตร

2. สำนักงานการเงิน

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้กำหนดไว้ว่าให้จัดสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพก มีรูปแบบการจัดสำนักงาน ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2 ผังสำนักงานการเงินของหน่วยในสังกัดกองทัพก

สำนักงานการเงิน โดยทั่วไปมีหน้าที่เบิกเงิน รับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงินและการบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยมีหัวหน้านายทหารการเงินเป็นผู้บังคับบัญชา

2.1 การจัดอัตราตำแหน่งงานของสำนักงานการเงิน

ต้องเหมาะสมกับภารกิจความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพราะสำนักงานการเงินแต่ละหน่วย จะมีปริมาณงานไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับกำลังพลในสังกัด และหน่วยรับการสนับสนุนทางการเงินมีมากน้อยเพียงใด โดยมีข้อพิจารณาในการจัด ดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์ภารกิจของสำนักงานการเงินนั้น ว่าเป็นหน่วยเบิกจ่ายเงินจากคลัง หรือหน่วยไม่ได้เบิกจ่ายเงินจากคลัง หรือหน่วยเบิกจ่ายเงินกับกรมการเงินทหารบก

2.1.2 พิจารณาจัดงานที่จะต้องปฏิบัติคล้ายกันหรือเกี่ยวข้องกันไว้ในส่วนเดียวกัน และแจกแจงรายงานออกเป็นหน้าที่ต่างๆ อย่างละเอียดอย่าให้เกิดช่องว่างหรือขาดผู้รับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชาขึ้นได้

2.1.3 มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันได้ระหว่างส่วนต่อส่วน โดยยึดหลักการควบคุมภายในเป็นสำคัญ และจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมแก่ภารกิจอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 ไม่ขัดต่อนโยบายและระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 3 เรื่องการจัดเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการเงิน

2.2 ตำแหน่งงานในสำนักงานการเงิน

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด 2 ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งในสำนักงานการเงินไว้ดังนี้

2.2.1 หัวหน้านายทหารการเงิน

2.2.2 นายทหารบัญชี

2.2.3 นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย

2.2.4 นายทหารรับจ่ายเงิน

2.2.5 เสมียนการเงิน

สำหรับตำแหน่ง ตามข้อ 2.2.1 ถึง 2.2.4 กำหนดอัตรากำลังให้มีผู้ช่วยได้ตามความจำเป็นสำหรับหน้าที่เสมียนการเงินตามข้อ 2.2.5 กำหนดให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด จึงเป็นความจำเป็นที่หัวหน้านายทหารการเงินต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครบถ้วนทุกหน้าที่ โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับนายทหารการเงินของกองทัพบก ดังรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

แนวคิดเกี่ยวกับนายทหารการเงิน

ความหมายของนายทหารการเงิน

ข้อกำหนดกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของนายทหารการเงิน ไว้ว่า นายทหารการเงิน คือ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการ ในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย รับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี โดยการทำงานของทหารการเงิน จะมีกรมการเงินทหารบกเป็นหัวหน้าเหล่าทหารการเงิน เป็นหัวหน้าสายวิทยาการทางการเงิน กองทัพบก และเป็นเจ้าหน้าที่ทางการเงินของกองทัพบก ตลอดจนรับผิดชอบในภารกิจทางการเงิน

สนับสนุนส่วนราชการและหน่วยต่างๆ โดยจัดเจ้าหน้าที่การเงินไปประจำยังหน่วยงานต่างๆของ กองทัพบก

ภารกิจหน้าที่ของกรมการเงินมีดังนี้ (กรมการเงินทหารบก, 2552)

1. การเบิก ใช้จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชีเงินของกองทัพบก ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2. การฝึกและศึกษาวิชาการเหล่าทหารการเงิน มีเจ้ากรมการเงินทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพบก

4. ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

4.1 ดำเนินการเบิก ใช้จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชีเงินของกองทัพบก ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

4.2 อำนวยการควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่การเงิน และดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานภาพทางการเงินของหน่วยต่างๆในกองทัพบก

4.3 พัฒนากำหนดหลักนิยม วิธีปฏิบัติจัดทำตำรา คำแนะนำและคำชี้แจง รวบรวมเผยแพร่เอกสารแบบธรรมเนียมทางการเงินและการบัญชีเงิน ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

4.4 ตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายเงินต่อกรมการเงินทหารบก รวมทั้งการควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและการรายงานสถานภาพ

4.5 ตรวจสอบแก้ไขปัญหาทางการเงิน และการบัญชีเงินของหน่วยที่เกินกำลังขีดความสามารถที่เจ้าหน้าที่การเงินของหน่วยจะดำเนินการได้เอง

4.6 ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการกำลังพลของเหล่าทหารการเงิน

4.7 ดำเนินการฝึก และศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารการเงินและส่วนราชการอื่นตามที่ร้องขอ

หน้าที่ความรับผิดชอบของนายทหารการเงิน

ข้อกำหนดกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้านายทหารการเงิน ดังนี้

1. เป็นที่ปรึกษาของผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี

2. เป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการเงิน

3. ควบคุมและกำกับดูแลการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบัญชี

4. จัดทำระบบการควบคุมภายในของสำนักงานการเงิน
5. เป็นผู้เบิกเงินระหว่างส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม
6. ถือถูกกฎหมายกำกับเก็บเงิน และชุดรหัส (ถ้ามี) ในหน้าที่ตน
7. รับผิดชอบเงินที่เก็บรักษาอยู่ในกำกับเก็บเงินให้ถูกต้องครบถ้วนตรงกับรายการและจำนวนเงินในสมุดบันทึกนำเงินเข้าออก และตรงกับยอดคงเหลือของสมุดเงินสดหรือบัญชีเงินสด วันเดียวกันนั้นกับรับผิดชอบเงินที่อยู่ในระหว่างทำการรับจ่ายเงินประจำวันด้วย เว้นแต่เงินที่อยู่ในระหว่างทำการรับจ่ายในความรับผิดชอบของนายทหารรับจ่ายเงิน หรือเจ้าหน้าที่รับจ่ายเงิน
8. กำหนดจำนวนเงินที่จะนำออกจากกำกับเก็บเงิน หรือจำนวนเงินที่จะถอนจากธนาคารเพื่อเตรียมจ่าย
9. จัดทำสมุดบันทึกนำเงินเข้าออก เมื่อนำเงินเข้าเก็บ หรือนำออกจากกำกับเก็บเงิน
10. ให้ทำหลักฐานรับส่งเงินต่อกันไว้ เมื่อมีการมอบเงินให้นายทหารรับจ่ายเงินหรือเจ้าหน้าที่รับจ่ายเงินไปทำการรับจ่ายประจำวัน
11. ลงลายมือชื่อส่งจ่ายเงินในเช็ค หรือในใบถอนเงินของธนาคาร ร่วมกับผู้มีอำนาจส่งจ่ายเงิน หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ลงลายมือชื่อแทน
12. เก็บรักษาสมุดคู่มือวางฎีกาเล่มที่กำลังใช้อยู่
13. เก็บรักษาสมุดเช็ค สมุดเงินฝากธนาคารหรือใบฝากเงินธนาคารที่ยังไม่ได้ใช้ และที่ให้แล้ว
14. ชี้แจงหรือแก้ไขตามข้อทักท้วง ข้อเสนอแนะของนายทหารตรวจสอบภายในประจำส่วนราชการ กรรมการตรวจสอบภายใน และหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนดและรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ

การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในสำนักงานการเงิน

ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้กำหนดตำแหน่งในสำนักงานการเงินไว้ดังนี้

1. หัวหน้านายทหารการเงิน
2. นายทหารบัญชี
3. นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย
4. นายทหารรับจ่ายเงิน
5. เสมียนการเงิน

สำหรับตำแหน่ง ตามข้อ 1 ถึง 4 กำหนดอัตรากำลังให้มีผู้ช่วยได้ตามความจำเป็น

สำหรับหน้าที่เสมือนการเงิน ตามข้อ 5 กำหนดให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด จึงเป็นความจำเป็นที่หัวหน้านายทหารการเงินต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครบถ้วนทุกหน้าที่

สรุป กรมการเงินทหารบกมีบทบาทสำคัญในการเบิก รับ จ่าย เก็บรักษาเงิน และการบัญชี และนำเสนอข้อมูลทางบัญชีให้แก่กองทัพบก ซึ่งถือเป็นบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ข้อมูลที่จัดทำขึ้นย่อมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมาจากคุณภาพของนายทหารการเงิน นายทหารการเงินจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพอย่างเพียงพอ และได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิยาวี (2546) ได้ให้ความหมายหนึ่งของการจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ จงงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่าการทุ่มเทนั้น เพื่อสนองความต้องการของคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรมกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้

1) ความต้องการ (Need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างร่างกาย และจิตใจ ซึ่งมีความหมายว่า สภาวะภายในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง และหากความต้องการที่เกิดขึ้นนั้น ได้รับการตอบสนองแล้วความรู้สึกก็จะผ่อนคลาย หากว่าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะตึงเครียด ซึ่งตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้าด้วย

2) พลัง (Force) เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลง พลังที่เกิดจากร่างกายอธิบายได้ง่ายว่า เกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิตใจอาจอธิบายได้ยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งทางร่างกายและจิตใจก็มีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งที่จูงใจ (Incentive) นั้นเช่น ความต้องการอาหารและน้ำก็เพื่อบำบัดความหิวแล

3) ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของการจูงใจนั้นซึ่งเป็นการวัดทั้งปริมาณ และคุณภาพของการจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูง คือ มีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ คนที่มีความพยายามสูงในการทำงานอย่าง

สุจริต การจูงใจนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพ แต่คนที่พยายามทำงานที่ไม่สุจริตการจูงใจนั้นก็มีปริมาณแต่ไม่มีคุณภาพ

4) เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของการจูงใจ ซึ่งมีความหมายว่าสิ่งใดๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงและลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมายก็คือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังในการจูงใจลง เช่น การรับประทานอาหาร คีมน้ำ หรือการมีเพื่อนจะทำให้ความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลง

เพราะเหตุที่ว่า การจูงใจเป็นพลังภายในซึ่งเราไม่สามารถวัดได้โดยตรง และโดยปกติก็ไม่สามารถวัดการจูงใจจากพฤติกรรมของคนได้ คนที่ทำงานได้ผลงานสูงไม่ได้เกิดจากการจูงใจอย่างเดียวแต่อาจมีเงื่อนไขหลายอย่างกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเกินไป การถูกรบกวนขณะทำงาน หรืออยู่ในสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และในทางตรงข้ามสถานที่ทำงานที่เงียบสงบ การมีผู้ช่วยงาน มีอุปกรณ์ทำงานที่พร้อมทุกอย่าง และมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุนก็อาจส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานก็ได้ ดังนั้นการวัดการจูงใจจึงเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ (Ability) สภาพการทำงาน (Working Condition) หรือการสนับสนุนจากองค์กร (Support) และความพยายามที่ทุ่มให้กับงาน (Effort) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = ความสามารถ + ความพยายาม + การสนับสนุน

Performance = Ability + Effort + Support

ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow, 1973) เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General theory of man motivation) ไว้ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป โดย ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นกับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะมาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม อีกต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็ จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

นอกจากนี้ Abraham H. Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ ระดับต่ำสุด ไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ ธาตุ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เพื่อการพักผ่อน และรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีพของแต่ละคนต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety of Security Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ

2.1 ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น

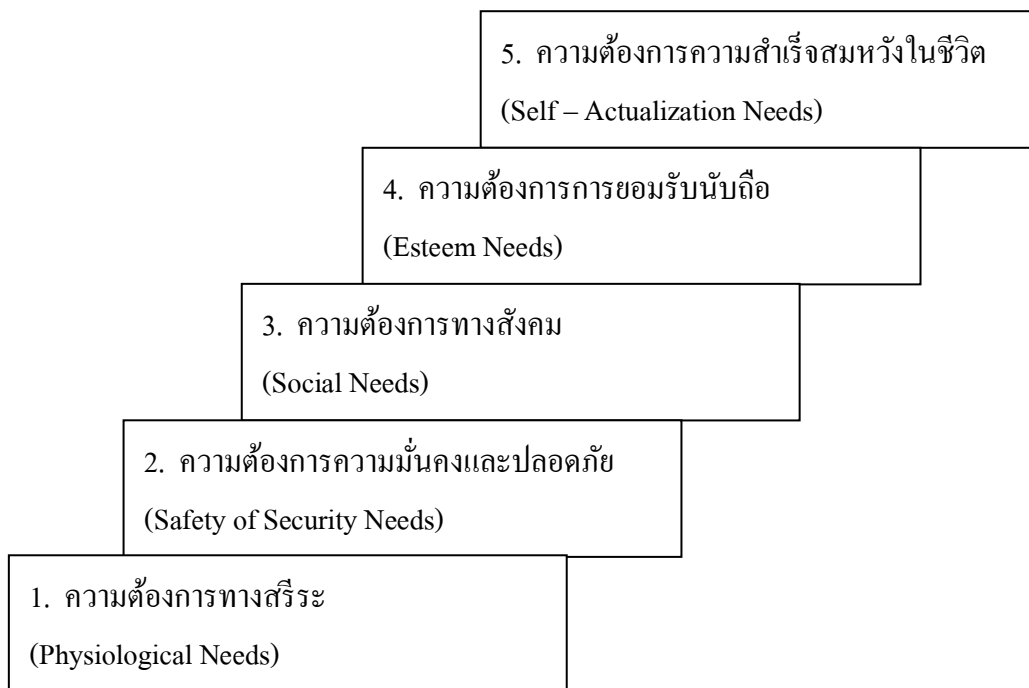
2.2 ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรักจากผู้บริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้พนักงานทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการ

ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องการมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้นด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควร

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ส่วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมในฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs) โดยธรรมชาติ เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนนั้นมนุษย์อยากจะทำหน้าที่ศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว เขาจะพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด



ภาพประกอบที่ 3 ทฤษฎีขั้นของความ ต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow’s Need-Hierarchy Theory)

ที่มา : Maslow (1973, pp.154-170)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick)

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Frederick, 1959 อ้างถึงใน ฌ็องนัย กิจเกษมสวัสดิ์, 2554) ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene” หรือ “Two Factors Theory” เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขอนามัยหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งเฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2) ความสำเร็จของงาน คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

3) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

4) ความรับผิดชอบในงาน คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ การงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เป็น ปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานจึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจให้ผู้ปฏิบัติงานคงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้มี

- 1) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน
- 3) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
- 4) ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
- 5) สวัสดิการ คือ รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น
- 6) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุขจึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในการทำงานของระบบงานใหม่ได้

สรุป ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยัน พบว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงนำทฤษฎีทั้งสองดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดที่เสนอตามลำดับต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง อำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจทำให้พัฒนาหรือแสดงให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้

นภลดา อินญา (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ

(Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ชาร์นัคคี คองคาสต์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

พิบูล สุภสุข (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง ที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

อารณณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของตนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

Boyatzis (กิริติ ยศียงยง, 2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Ganesh, Shemon และ Partner (2004) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ หรือคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

McClelland (1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาความรู้หรือทักษะของบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคคลอื่น เนื่องจาก มีหลักการพัฒนา คือ ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล บุคลิกลักษณะ (Traits) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นๆ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motives) ทำให้บุคคลแสดงถึงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย

Parry (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง กลุ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องาน

หลักของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้น โดยการฝึกอบรมและการพัฒนา

Spencer (1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้นซึ่งสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์อ้างอิง หรือผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในงานหรือสถานการณ์หนึ่ง

มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานทุกสิ่งให้ลุล่วงสำเร็จได้ดังที่ตั้งความหวังไว้ แต่จะประสบความสำเร็จดังที่ตั้งหวังไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคคลว่ามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีความพยายาม มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นๆ มากน้อยเพียงใดและมีการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายออกมาใช้ประโยชน์ได้มากน้อยเพียงใด ความสามารถที่ซ่อนเร้นในร่างกายนี้เรียกว่า ศักยภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลข่าวสารมากมาย บุคคลในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชน จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ และหากได้รับการพัฒนาศักยภาพ คือการนำเอาความสามารถนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาคืองานที่ปฏิบัติก็จะประสบความสำเร็จตามไปด้วย และมีหลายหน่วยงานที่ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานมาใช้ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดีเพราะจะทำให้เกิดมุมมองในการทำงานที่ต่างกันเมื่อได้ทำงานร่วมกันแล้วก็จะมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำให้มากที่สุด ทำให้มีมุมมองกว้างขึ้น มีการจัดทำข้อมูลจัดเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลอย่างมีระบบ ผลสุดท้ายงานที่ทำก็เกิดประโยชน์สูงสุด (ดร.ณ ไรศรี, 2556, เว็บไซต์)

ศักยภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบหลายอย่างเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประยุกต์จากแนวคิดศักยภาพของนักบัญชี จาก International Education Standards (IES) ซึ่งสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants : IFAC) เป็นองค์กรทางวิชาชีพที่มีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมในระดับสากลเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี มีบทบาทในการกำหนดมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาก่อนเป็นนักวิชาชีพบัญชี และการอบรมศึกษาต่อเนื่องเมื่อได้ประกอบวิชาชีพบัญชีแล้ว เพื่อปรับคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้มีความใกล้เคียงกันคณะกรรมการการศึกษาได้ออก IES มาโดยมีความประสงค์จะพัฒนานักวิชาชีพบัญชี โดยการกำหนดบรรทัดฐานสำหรับการเรียนรู้ขั้นต่ำสำหรับนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพ อันประกอบด้วยการศึกษา การฝึกฝน เพื่อให้ได้ประสบการณ์ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบำเพ็ญตนให้เกิดคุณค่าต่อวิชาชีพและสังคม ทำให้ IES ที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน รวม 7 ฉบับ ซึ่งในฉบับที่ 1 Entry Requirements to a Program of Professional Accounting Education มีความเกี่ยวข้องกับการกำหนด

คุณสมบัติของความสามารถของบุคคลที่ใช้เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสม ในการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ซึ่งกำหนดว่า ศักยภาพของนักบัญชีต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ (ชัยนรินทร์ วีระสดาวณิชย์, 2548, หน้า 2)

1. ความรู้ในวิชาชีพ (Knowledge) คือ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคม ความรู้ด้านการคิด การถาม การเขียน ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ การค้าการแข่งขันซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีส่วนในการสร้างจัดเก็บ และรับส่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์ การบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพความรู้นี้มักจะได้อาจการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ ความรู้จึงจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศเพื่อให้เกิดความรู้ และเพื่อให้เกิดปัญหาการจัดการความรู้ประกอบด้วยชุดของการปฏิบัติงานที่ถูกใช้โดยองค์กรต่างๆ เพื่อระบุ สร้าง แสดง และกระจายความรู้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งความรู้ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1 ความรู้ทั่วไปที่ควรปรับปรุง คือ ความรู้เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจการเมืองและการปกครอง ทั้งในอดีต และปัจจุบัน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และความสามารถที่จะวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ความรู้ในศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมของโลก ของภูมิภาคและของประเทศ ตลอดจนคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม และวัฒนธรรมเหล่านั้น ตลอดจนความสามารถในการ คิด ถาม เขียน โดยภาษาที่ง่ายกระชับ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเข้าใจในความเป็นมนุษย์

1.2 ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ และการจัดทั่วไป เช่น เศรษฐศาสตร์มหภาคการจัดการและการบริหารองค์กร การตลาด ธุรกิจระหว่างประเทศการวิเคราะห์เชิงปริมาณและสถิติเป็นต้นซึ่งความรู้ในส่วนนี้มีความจำเป็นต่อหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี

1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงแนวคิดและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การควบคุมภายในสำหรับองค์กรที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อบทบาทของวิชาชีพบัญชี

1.4 ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี และเรื่องที่เกี่ยวข้องรวมถึงการบัญชีการเงินรายงานการเงิน การสอบบัญชี กฎหมายบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร การเงินธุรกิจและการจัดการทางการเงิน จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นต้น ซึ่งความรู้เหล่านี้เป็นพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพบัญชี

2. ทักษะทางวิชาชีพ (Skill) คือ ความสามารถประเภทต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ ไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ มีการคิดอย่างมีเหตุผลในเชิงวิเคราะห์และละเอียดรอบคอบ สามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นระบบในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยมีความรู้ด้านการคำนวณการจำลองการตัดสินใจ การวัดมูลค่า การวิเคราะห์ความเสี่ยง การรายงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการระบบข้อมูล มีความเป็นผู้นำ การเข้าไปรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังสติปัญญาในภาระงาน หรือตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะ 5 ประการ ดังนี้

2.1 ทักษะการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ประกอบด้วยความสามารถที่จะระบุได้สามารถจัดระบบ และเข้าใจสาระสนเทศจากผู้อื่น สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลต่างๆ ความสามารถในการซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผลและเชิงวิเคราะห์ การให้เหตุผล การวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ และความสามารถที่จะระบุปัญหา และแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นระบบในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย

2.2 ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะสำหรับศาสตร์การบัญชี ทักษะเหล่านี้รวมถึงศาสตร์การคำนวณ (การประยุกต์เชิงคณิตศาสตร์ และเชิงสถิติ) และความสามารถระดับสูงในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ การจำลองการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่า การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่ระบุไว้

2.3 ทักษะด้านบุคคลเกี่ยวข้องกับทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ทำบัญชีมืออาชีพ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ทำให้เกิดการเรียนรู้เฉพาะตัว และการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นทักษะเหล่านี้ประกอบด้วยการบริหารจัดการตนเอง ความสามารถในการคิดริเริ่ม การมีอิทธิพลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถที่จะเลือกและจัดลำดับทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และสามารถจัดระบบการปฏิบัติงานเสร็จตามกำหนดเวลา ความสามารถที่จะคาดคะเนและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การพิจารณาค่าแห่งวิชาชีพ จริยธรรม และทัศนคติไปใช้ในการตัดสินใจและการแสวงหา หรือสงสัยเขียนนักบัญชีมืออาชีพ

2.4 ทักษะด้านความสัมพันธ์ และการสื่อสาร ทำให้นักบัญชีมืออาชีพสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้ การรับและถ่ายทอดสารสนเทศ การมีดุลยพินิจ มีเหตุผล และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของทักษะด้านทักษะสัมพันธ์ และทักษะด้านการสื่อสาร รวมถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในการเป็นฝ่ายรับและฝ่ายให้คำปรึกษา

และการแก้ไขความขัดแย้ง สามารถทำงานเป็นหมู่คณะโดยมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในองค์กร และสามารถที่จะเรียนรู้ได้อย่างชาญฉลาด ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนสามารถนำเสนอ อภิปรายรายงาน และป้องกันความคิด ในรูปแบบของการสื่อสารทางวาจา หรือลายลักษณ์อักษร ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงการรับฟังและการทำความเข้าใจต่อการสื่อสารจากผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ทักษะด้านองค์กร และทักษะผู้บริหารธุรกิจ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจในแง่มุมต่างๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กรสามารถดำเนินไปได้ ผู้ทำบัญชีมืออาชีพต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ทางธุรกิจตลอดจนการรับรู้เข้าใจทางการเมือง และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารโครงการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การตัดสินใจ และการมอบหมายงาน ความเป็นผู้นำ การจูงใจความสามารถที่จะจัดระบบ และพัฒนาบุคคล

3. คุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values) คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา งานที่ปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพึงพอใจ และพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนา และความต้องการได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจกับหน้าที่และสิ่งที่ได้ปฏิบัติ ผู้ทำบัญชีต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงตรงความซื่อสัตย์ สุจริต ความอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ มรรยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางสังคม ความสังวรเกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณชน ความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในแต่ละประเทศอาจมีความแตกต่างกันทั้งระบบการศึกษา ระดับความพร้อมและบทบาทของวิชาชีพจึงสามารถปรับแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในประเทศได้

4. เจตคติ (Attitudes) คือ การแสดงออกทางความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบ และสามารถสร้างและเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งหากเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก จะแสดงออกในลักษณะความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจเห็นด้วย อยากปฏิบัติ อยากได้ และอยากใกล้ชิดสิ่งนั้น แต่หากเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจะแสดงออกในลักษณะความเกลียด ไม่พึงพอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือต้องการหนีห่างจากสิ่งเหล่านั้น ศัพท์บัญญัติทางวิชาการศึกษาของไทย ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีความรู้สึกของคน ซึ่งเป็นอำนาจหรือแรงขับอย่างหนึ่งภายในจิตใจมนุษย์ ที่แฝงอยู่ในจิตใจมนุษย์ และพร้อมจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (มูจรินทร์ แก้วห้อยง, 2548, หน้า 28) องค์ประกอบของเจตคติของบุคคลประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านความรู้สึก การที่บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร เช่น ชอบหรือไม่ชอบอะไรก็ตาม จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือความรู้สึก เพราะความรู้สึกจะบ่งชี้ว่าชอบหรือไม่ชอบ

4.2 ด้านความรู้ บุคคลจะมีเจตคติอย่างไรจะต้องอาศัยความรู้ หรือประสบการณ์ ว่าเคยรู้จักหรือเคยรับรู้มาก่อน มิฉะนั้นบุคคลไม่อาจจะกำหนดความรู้สึก หรือทำที่ว่าชอบหรือไม่ชอบได้ เช่น บุคคลที่จะบอกว่าชอบเรียนบัญชีหรือไม่ชอบเรียนบัญชานั้น จะต้องทราบเสียก่อนว่าวิชาชีพบัญชีมีบทบาทอย่างไร มีรายได้เท่าไร และจะมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะบอกถึงเจตคติของตนเองได้

4.3 ด้านพฤติกรรม บุคคลจะมีเจตคติอย่างไร ให้สังเกตจากการกระทำ หรือพฤติกรรม แม้พฤติกรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของเจตคติ แต่ก็ยังมีความสำคัญน้อยกว่าความรู้สึกเพราะในบางครั้งบุคคลกระทำไปโดยขัดกับความรู้สึกก็ได้จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เจตคติเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออก ทิศทางของพฤติกรรม และมีส่วนในการกำหนดการรับรู้ เจตคติที่ดีของผู้ทำบัญชีจึงจะนำไปให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสุจริตและเหมาะสมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี หมายถึงการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการโดยผสมกันระหว่างข้อมูลทางด้านตัวเลขทางการบัญชี

จากความหมายของศักยภาพการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่าศักยภาพการปฏิบัติงานหมายถึง คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง สามารถบ่งบอกถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และสามารถวัดผลเปรียบเทียบการเป็นที่ยอมรับ และศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาในหัวข้อนี้ ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังนี้

1. ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ชงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการ โดยที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

จิราวรรณ รินทะริก (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่น ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ ประหยัดเวลา ใช้กำลัง และทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ใช้ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สมใจ ลักษณะ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิผลในการดำเนินงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์ในองค์กร และการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การจะเพิ่มความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า และความพึงพอใจ ในผลผลิตขององค์กรจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดแนวปฏิบัติในการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร การบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ

จรรยา มีสิม (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังของความสำเร็จ

ดวงฤทัย ศรีเร (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลโดยบุคคลมีการศึกษาแนวปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ นวัตกรรม อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สุธิมา แยมละมุล (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานว่าเป็นที่น่าพึงพอใจ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใด บรรลุเป้าหมายตามกำหนด การทำงานมีความถูกต้องเชื่อถือได้ งานเสร็จทันเวลาทันเหตุการณ์และผลงานได้ตามมาตรฐาน

สวดยสม ทิพยธร (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การค้นพบความสามารถ ความชำนาญที่ดีที่สุดของตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจจากผู้ที่ทำงานร่วมกันซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ ตลอดจนทำให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

Lin (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ ที่เกี่ยวข้องกับงานของบุคคล ในช่วงเวลาการปฏิบัติงาน หรือลำดับขั้นตอนของกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน และพฤติกรรมตรวจสอบประเมินผลที่อยู่บนเส้นทางชีวิตของบุคคล ให้ดำเนินไปตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะต่างๆ และเอื้อประโยชน์ต่อทัศนคติของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่มีอยู่

Boudreau และ Boswell (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ทางด้านภายนอก (การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และกฎเกณฑ์) และภายใน (ค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่ได้สะสมผลที่ได้มาจากประสบการณ์ปฏิบัติงานของตนเอง)

Crawford (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

จากความหมายของความสำเร็จในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ลงมือกระทำใดๆ โดยตั้งใจและทำให้เสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพึงพอใจแก่ตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ความสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นผลเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549, หน้า 261) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ที่การเพิ่มมูลค่าเพิ่มที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นบวกเพิ่มเข้าไป บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานของตนได้ดีตามคำพรรณนางานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีนั้น เนื่องจากการได้รับความรู้ทักษะใหม่ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะเหล่านั้นเป็นพลังเพิ่มให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโต จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จแตกต่างกันไป โดยผู้ที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง นั้น จะมีความพยายามปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ พยายามเอาชนะอุปสรรค ต้องการให้งานสำเร็จลง ด้วยความสามารถของตนเอง บุคคลเหล่านี้จึงชอบงานที่ท้าทาย ไม่ชอบงานง่ายๆ ชอบงานที่มีโอกาสสำเร็จ (นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549, หน้า 20)

จากความสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลเพราะเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองปรารถนา และได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ อีกทั้งเพิ่มพูนคุณค่า มีทักษะ

สร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานหรือเอาชนะอุปสรรค แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร และสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

3. การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจจะแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่สูงกว่าต้นทุนเท่าใดก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร (สรายุทธ สุวรรณรักษ์, 2549, หน้า 40 – 42)

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman อ้างถึงใน ฉันทนัย กิจเกษมสวัสดิ์, 2554) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับเซอร์ริง อีเมอร์สัน (Herring Emerson) โดยได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) ได้แก่ การทำงานที่ก่อให้เกิดมีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าผู้มารับบริการ
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) จำนวนผลของงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
- 3) เวลา (Time) ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง รวดเร็วทันเวลาตามหลักการเหมาะสมกับงาน
- 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการเงิน บุคลากร อุปกรณ์วัสดุที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน
- 5) กระบวนการ (Process) คือการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน ซึ่งจะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมาก

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ลงมือกระทำการใด ๆ ที่มุ่งร่างกายแรงใจ โดยตั้งใจและทำให้เสร็จตามจุดหมาย เมื่อทำเสร็จแล้วเป็นที่น่าพึงพอใจของตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่าประสบความสำเร็จซึ่งจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ ใช้แนวคิดหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้ (ปาริชาติ แสงพานิชย์, 2545, หน้า 23 – 41)

การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดตามกระบวนการที่ต้องการเพียงใด โดยเป้าหมาย อาจเป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคต หรือสภาพเป้าหมายในอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุถึงเป้าหมาย

มาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliable) หมายถึง คุณภาพของงานที่สำเร็จที่มีความถูกต้องเรียบร้อย และสมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความเชื่อถือได้ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงตามระยะเวลา หรือตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ซึ่งจะช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างกิจกรรมต่างๆ อยู่ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม และทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ทันต่อเวลา

ความพึงพอใจ (Satisfactino) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลใดที่ได้สัมพันธ์กับสถานการณ์แวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชี ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดี ทัศนคติด้านบวกแสดงออกถึงความพึงพอใจ โดยสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมาก ซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลเพราะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นสามารถที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองปรารถนา และได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ อีกทั้งมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจจากผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการพิจารณาจากการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด หรือลงมือกระทำการใดๆ ที่อย่างทุ่มเทร่างกายแรงใจโดยตั้งใจ และปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพิ่มพูนคุณค่า มีทักษะ สร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานหรือเอาชนะอุปสรรค แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร และสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ประภาพร วีระสอน (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรให้ความสำคัญ

เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนการพัฒนามีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การทบทวนนโยบายเดิมที่มีอยู่ ว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องหรือไม่ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์กร

กรรณิการ์ แสนทองจิ (2559) ทำการศึกษาผลกระทบของศักยภาพการปฏิบัติงานของสมุห์บัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมุห์บัญชีของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ จำนวน 161 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติต่างๆ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยศักยภาพการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ โดยพิจารณาทางปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพ ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ และปัจจัยด้านเจตคติ มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วันชัย กำจรเมฆกุล (2550) ทำการศึกษาผลกระทบของศักยภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธนาคารทหารไทย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีธนาคารทหารไทย จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีธนาคารทหารไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีศักยภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ด้านเจตคติและด้านทักษะทางวิชาชีพ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ

ไพประพันธ์ ะชุม (2552) ได้ศึกษาผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐานแตกต่างกันจาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และผลกระทบ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการรู้จริง รู้ลึก รู้กว้าง ด้านการทำงานวางแผนได้ ด้านการอธิบายชี้แจงได้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานต้องเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

ณรงค์ จันทรา (2549) ได้ศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอชีวศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านผลการปฏิบัติงาน และ ด้านต้นทุนแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิด เห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

ณภาพัช อุตตสุรียานันท์ (2550) ได้ศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่านักบัญชีบริษัทที่มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านในระดับมากได้แก่ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และนักบัญชีที่มีสินทรัพย์รวม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และด้านเวลาและด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การและมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การและด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับนักบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักบัญชีมีประสิทธิภาพช่วยลดเวลาและเพิ่มคุณภาพของงานให้บริษัทในอนาคต

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Cepeda และ Vear (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และขึ้นอยู่กับพฤติปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจึงจะเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์ ค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศ แนะนำจากบุคคลอื่น ความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน

ไปตามความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศการศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม

Rubin (2000) ได้ศึกษาอุปนิสัยของนักบัญชีต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พบว่า

- 1) นักบัญชีเป็นผู้ที่ต้องมีแผนงานในการทำสิ่งต่างๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะสั่งให้ทำหรือต้องทำ ตลอดจนเป็นผู้ที่แสวงหาทางเลือกใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่ง
- 2) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจนั้นคือ ต้องเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และทราบบทบาทหน้าที่ของตน ในการดำเนินงานตามระบบงานที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ
- 3) นักบัญชีเป็นผู้ที่เข้าใจ และจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อจะให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและนำไปสู่ความสำเร็จ
- 4) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะเอาชนะหรือต้องประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง โดยที่การเอาชนะหรือการประสบความสำเร็จนั้นไม่ทำให้ผู้อื่นสูญเสียหรือพ่ายแพ้และเดือดร้อน ความคิดเช่นนี้ทำให้ฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ได้โดยคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 5) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วจึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับให้ความคิดเห็นของตนเอง
- 6) นักบัญชีเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 7) นักบัญชีเป็นผู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุป จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดตัวแปรเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ตัวแปรได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร		แหล่งอ้างอิง						
		1	2	3	4	5	6	รวม
1. ศักยภาพการปฏิบัติงาน								
1.1 ด้านความรู้ในวิชาชีพ								
	1.1.1 มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	x	x	x				3
	1.1.2 มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงิน และการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดี	x	x	x				3
	1.1.3 มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	x	x	x				3
	1.1.4 มีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	x	x	x				3
1.2 ทักษะทางวิชาชีพ								
	1.2.1 มีการวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหตุผลและมีแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน	x	x	x				3
	1.2.2 มีการระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยนำความชำนาญการมาปรับใช้กับการแก้ไขปัญหา	x	x	x				3
	1.2.3 ให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน	x	x	x				3
	1.2.4 มีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นที่ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	x	x	x				3

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน และ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร		แหล่งอ้างอิง						
		1	2	3	4	5	6	รวม
1.3 คุณค่าแห่งวิชาชีพ								
	1.3.1 มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน	x	x	x				3
	1.3.2 มีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	x	x	x				3
	1.3.3 มีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	x	x	x				3
	1.3.4 ทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	x	x	x				3
1.4 เจตคติ								
	1.4.1 มีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ	x	x	x				3
	1.4.2 มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	x	x	x				3
	1.4.3 มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานขององค์กร	x	x	x				3
	1.4.4 ยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา	x	x	x				3

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน และ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร		แหล่งอ้างอิง						
		1	2	3	4	5	6	รวม
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน								
2.1 การบรรลุเป้าหมาย								
	2.1.1 สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง	x	x	x	x	x	x	6
	2.1.2 สามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	x	x	x	x	x	x	6
	2.1.3 มีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้	x	x	x	x	x	x	6
	2.1.4 มีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน	x	x	x	x	x	x	6
2.2 มาตรฐานและความเชื่อถือได้								
	2.2.1 มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป	x	x	x	x	x	x	6
	2.2.2 สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตามความต้องการของผู้ใช้	x	x	x	x	x	x	6
	2.2.3 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด มีการสูญเปล่าของทรัพยากรน้อยที่สุด	x	x	x	x	x	x	6
	2.2.4 สามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด	x	x	x	x	x	x	6

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน และ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ตัวแปร		แหล่งอ้างอิง						
		1	2	3	4	5	6	รวม
2.3 ความทันเวลาของผลลัพธ์								
	2.3.1 สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม มาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด	x	x	x	x	x	x	6
	2.3.2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จ ทันเวลา	x	x	x	x	x	x	6
	2.3.3 สามารถบริหารเวลา เพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลาและทัน ต่อเหตุการณ์	x	x	x	x	x	x	6
	2.3.4 ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงาน คั่งค้างน้อยที่สุด	x	x	x	x	x	x	6
2.4 ความพึงพอใจ								
	2.4.1 ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	x	x	x				3
	2.4.2 ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	x	x	x				3
	2.4.3 มีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานในส่วนรวม โดยองค์กรในส่วนรวมได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ	x	x	x				3
	2.4.4 สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ที่สำคัญต่อบุคคลในสำนักงานและบุคคลภายนอก	x	x	x				3

- | | | | |
|---------------------|--------------------|------------|-----------------------|
| หมายเหตุ 1. หมายถึง | ประภาพร วีระสอน | 4. หมายถึง | ไพประพันธ์ วัฒน |
| 2. หมายถึง | กรรณิการ์ แสนทองจี | 5. หมายถึง | ณรงค์ จันทรา |
| 3. หมายถึง | วันชัย กำจรเมฆกุล | 6. หมายถึง | ณภาพัช อัดสุริยานันท์ |

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การทดสอบเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการทางสถิติ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารการเงินในกองทัพบกที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 292 คน (กองกำลังพล กรมการเงินทหารบก, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นายทหารการเงินในสังกัดกองทัพบก จำนวน 169 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้

แทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{292}{1 + 292(0.0025)} \\ &= 168.78 \approx 169 \text{ นาย} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก จากประชากรนายทหารการเงินในสังกัดกองทัพบก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนายทหารการเงินในกองทัพบก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงิน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ด้านทักษะทางวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ และด้านเจตคติ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดการให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 1 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ในระดับ น้อยที่สุด
- 2 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ในระดับ น้อย
- 3 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ในระดับ ปานกลาง
- 4 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ในระดับ มาก
- 5 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ในระดับ มากที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>แปลความหมาย</u>
1.00 - 1.50	ระดับน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	ระดับน้อย
2.51 - 3.50	ระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	ระดับมาก
4.51 - 5.00	ระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชีของ นายทหารการเงิน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย จำนวน 4 ข้อ ด้านมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ จำนวน 4 ข้อ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ จำนวน 4 ข้อ และด้านความพึงพอใจ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมี รายละเอียดการให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 1 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับ น้อยที่สุด
- 2 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับ น้อย
- 3 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับ ปานกลาง
- 4 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับ มาก
- 5 คะแนน หมายถึง นายทหารการเงินมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับ มากที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>แปลความหมาย</u>
1.00 - 1.50	ระดับน้อยที่สุด
1.51 - 2.50	ระดับน้อย
2.51 - 3.50	ระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	ระดับมาก
4.51 - 5.00	ระดับมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการทดสอบเครื่องมือ 2 ส่วน คือ

- 1) การตรวจสอบความตรง (Validity) แบบการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
- 2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การตรวจสอบความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรง เป็นการวัดคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นกับองค์ประกอบที่ต้องการวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีจุดมุ่งหมายเฉพาะตัว ดังนั้นเครื่องมือที่มีความตรงในจุดมุ่งหมายหนึ่งได้ โดยไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมายทั้งหมด (Wainer &

Braun, 1988) โดยการตรวจสอบนั้น จะพิจารณาทีละข้อว่ามีลักษณะข้อความเป็นอย่างไร และทุกข้อ มีคุณภาพตามเกณฑ์ในแต่ละแบบการประเมินนั้น ๆ หรือไม่ สำหรับการศึกษารั้งนี้เป็นการ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ความตรงเชิงเนื้อหา หมายถึง การที่เครื่องมือหรือข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรง และครอบคลุมเนื้อหาหรือสาระสำคัญในสิ่งที่ต้องการ เช่น แบบวัดความรับผิดชอบ ข้อคำถามแต่ละข้อต้องวัดความรับผิดชอบเท่านั้นจึงจะเรียกว่าเครื่องมือหรือข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) โดยการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ พิจารณาว่าเครื่องมือที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการในกรอบขอบเขตที่ต้องการวัดหรือไม่ (Gable, 1986) ซึ่งจำนวนผู้เชี่ยวชาญควรมีตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 2 ขั้ว (สุวิมล ศิริกาพันธ์, 2546)

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นจึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำนิยามศัพท์เฉพาะ และร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญกรอกผลการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ด้วยดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index-IOC) 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน เพื่อกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

โดย $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม และ n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

สำหรับเกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามการวัดตัวแปรที่กำหนด (สุวิมล ศิริกาพันธ์, 2548)

1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความตรงผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้

2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ต้องปรับปรุงแก้ไข

ผลจากการทำ IOC นี้ ไม่มีข้อคำถามถูกตัดออกจากการวัดตัวแปร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ให้คำแนะนำ แก้ไขคำพูดในบางคำถาม เพื่อสื่อความหมายที่ตรงกับความหมายในนิยามศัพท์ ปฏิบัติการ และนิยามเชิงทฤษฎี ผลการวิเคราะห์ IOC แสดงในภาคผนวก ข

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด หลังจากได้ผลแล้ว จึงนำมารวบรวมเพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเที่ยงที่กว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ควรมีค่าในระดับ .70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006)

วิธีการรวบรวมข้อมูล

หลังจากร่างแบบสอบถามผ่านการทดสอบแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำมาใช้เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ขั้นตอนที่ 2 ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหัวหน้านายทหารการเงินในกองทัพบก

ขั้นตอนที่ 3 ทำการส่งแบบสอบถามถึงนายทหารการเงินในกองทัพบก โดยวิธีส่งแบบสอบถามทางออนไลน์

ขั้นตอนที่ 4 ทำการรวบรวมเก็บแบบสอบถามหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบถามเสร็จสิ้น

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม ว่ามีความสมบูรณ์และมีจำนวนครบตามที่ออกแบบไว้หรือไม่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีชนิดของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน และร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปร สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย สถิติอนุมานที่ใช้ในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการรับราชการ และขนาดของหน่วยงาน ของนายทหารการเงินในกองทัพบก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ทางด้านความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ เจตคติ ของนายทหารการเงินในกองทัพบก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ทางด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ด้านความพึงพอใจของนายทหารการเงินในกองทัพบก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานของนายทหารการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 1 ตัว โดยในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้ทดสอบศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี จำนวน 4 ด้าน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีทั้ง 4 ด้าน หรือไม่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายทหารการเงินในกองทัพบก

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนายทหารการเงินในกองทัพบก ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ สามารถสรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	142	84.02
หญิง	27	15.98
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 84.02 และเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	19	11.24
31 – 40 ปี	97	57.40
41 – 50 ปี	39	23.08
มากกว่า 50 ปี	14	8.28
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28 และอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานะภาพ

สถานะภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	77	45.56
สมรส	92	54.44
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 และสถานะภาพโสด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	1.78
ปริญญาตรี	144	85.21
สูงกว่าปริญญาตรี	22	13.02
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 85.21 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.02 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000 - 20,000 บาท	43	25.44
20,001 -30,000 บาท	89	52.66
มากกว่า 30,000 บาท	37	21.89
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	16	9.47
5 - 10 ปี	54	31.95
11 -15 ปี	59	34.91
มากกว่า 15 ปี	40	23.67
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 -15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 รองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.67 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับกองพัน	58	34.32
ระดับกองพล	20	11.83
ระดับมณฑล	21	12.43
ระดับกองทัพภาค	11	6.51
ระดับกรม	59	34.91
รวม	169	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับกรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 รองลงมามีขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับกองพัน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.32 มีขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับมณฑล จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.43 มีขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับกองพล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 และมีขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับกองทัพภาค จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.51 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

n = 169

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านความรู้ในวิชาชีพ	3.40	.63	ปานกลาง
2.ด้านทักษะทางวิชาชีพ	3.71	.69	มาก
3.ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	4.30	.63	มาก
4.ด้านเจตคติ	4.05	.69	มาก
โดยรวม	3.93	.57	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี โดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา ด้านเจตคติ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 และด้านทักษะทางวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 และด้านความรู้ในวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ

n = 169

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.64	.77	มาก
2.มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดี	3.62	.77	มาก
3.มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.22	.79	ปานกลาง
4.มีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.12	.75	ปานกลาง
โดยรวม	3.40	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 รองลงมา ความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดีอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 ความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 และความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ

n = 169

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน	3.38	.64	ปานกลาง
2. มีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของการ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการ จัดสรรได้ตามกำหนดเวลา	3.69	.68	มาก
3. ให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการ จัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน	3.95	.75	มาก
4. มีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นสิ่ง ที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป	3.81	.68	มาก
โดยรวม	3.71	.69	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน ความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการจัดสรรได้ตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.95, 3.81 และ 3.69 รองลงมา การวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ

n = 169

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรม ในการปฏิบัติงาน	4.48	.59	มาก
2. มีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน	4.37	.62	มาก
3. มีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.17	.66	มาก
4. ทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ ได้รับมอบหมาย	4.19	.64	มาก
โดยรวม	4.30	.63	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน คุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย มีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.48, 4.37, 4.19 และ 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ

n = 169

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.มีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.27	.63	มาก
2.มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่	4.11	.71	มาก
3.มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ช่วย ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการ ดำเนินงานขององค์กร	3.83	.75	มาก
4.ยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจน ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	.68	มาก
โดยรวม	4.05	.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.27, 4.11 , 3.98 และ 3.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

n = 169

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทางการบัญชี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.96	.57	มาก
2.ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	3.91	.53	มาก
3.ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	4.14	.55	มาก
4.ด้านความพึงพอใจ	4.06	.54	มาก
โดยรวม	4.02	.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ด้านความพึงพอใจ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 , 4.06 , 3.96 และ 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมาย

n = 169

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง	3.93	.63	มาก
2.สามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.01	.64	มาก
3.มีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้	3.95	.66	มาก
4.มีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน	3.96	.64	มาก
โดยรวม	3.96	.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน มีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.01 , 3.96 , 3.95 และ 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่ รับรองทั่วไป	3.88	.62	มาก
2.สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตามความ ต้องการของผู้ใช้	3.92	.57	มาก
3.สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและ ถูกต้องตามที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	.59	มาก
4.สามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด	3.92	.67	มาก
โดยรวม	3.91	.61	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตามความต้องการของผู้ใช้ และ สามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 และ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์

n = 169

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด	4.08	.64	มาก
2.มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ งานเสร็จทันเวลา	4.20	.59	มาก
3.สามารถบริหารเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จ ทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์	4.14	.61	มาก
4.ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงานค้างค้ำงน้อยที่สุด	4.15	.63	มาก
โดยรวม	4.14	.62	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงานค้างค้ำงน้อยที่สุด สามารถบริหารเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลา และทันต่อเหตุการณ์ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงาน กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.20 , 4.15 , 4.14 และ 4.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความพึงพอใจ

n = 169

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.12	.61	มาก
2. ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อน ร่วมงานและมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.11	.61	มาก
3. มีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน ในส่วนรวมโดยองค์กรในส่วนรวมได้รับ ประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ	4.01	.65	มาก
4. สามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของตนเองที่สำคัญต่อบุคคลในสำนักงานและ บุคคลภายนอก	4.01	.61	มาก
โดยรวม	4.06	.62	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 , 4.11 ตามลำดับ รองลงมา การปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานใน ส่วนรวมโดยองค์กรใน ส่วนรวมได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ สามารถสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของตนเองที่สำคัญต่อบุคคลในสำนักงานและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารการเงินในกองทัพบกด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ตารางที่ 19 การทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

ตัวแปร	ความรู้ในวิชาชีพ	ทักษะทางวิชาชีพ	คุณค่าแห่งวิชาชีพ	เจตคติ	การบรรลุเป้าหมาย	มาตรฐานและความเชื่อถือได้	ความทันเวลาของผลลัพธ์	ความพึงพอใจ
ความรู้ในวิชาชีพ	1	.617**	.282**	.398**	.403**	.380**	.308**	.358**
ทักษะทางวิชาชีพ		1	.462**	.496**	.548**	.514**	.490**	.474**
คุณค่าแห่งวิชาชีพ			1	.615**	.525**	.553**	.508**	.518**
เจตคติ				1	.682**	.554**	.538**	.536**
การบรรลุเป้าหมาย					1	.615**	.663**	.597**
มาตรฐานและความเชื่อถือได้						1	.645**	.634**
ความทันเวลาของผลลัพธ์							1	.690**
ความพึงพอใจ								1

**นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 , *นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 19 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.282 ถึง 0.690 ซึ่งไม่เกิน 1 ถือว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Pearson's Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	.825	.217		3.801	.000*
ด้านความรู้ในวิชาชีพ (X1)	.029	.048	.039	.603	.547
ด้านทักษะทางวิชาชีพ (X2)	.233	.061	.268	3.809	.000*
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (X3)	.222	.058	.250	3.796	.000*
ด้านเจตคติ (X4)	.316	.057	.376	5.533	.000*

หมายเหตุ: n = 169 , R² = 0.584 , F = 57.547 , Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณ 58.40 % นั่นคือ สมมติฐานที่ 1 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายตัวแปรอิสระ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ (Beta = 0.376) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะวิชาชีพ (Beta = 0.268) และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Beta = 0.250)

ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้ในวิชาชีพ (Beta = 0.039) ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	.398	.283		1.408	.161
ด้านความรู้ในวิชาชีพ (X1)	.030	.063	.033	.481	.161
ด้านทักษะทางวิชาชีพ (X2)	.253	.080	.237	3.176	.002*
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (X3)	.118	.076	.109	1.556	.122
ด้านเจตคติ (X4)	.499	.074	.484	6.706	.000*

หมายเหตุ: n = 169 , R² = 0.530 , F = 46.280 , Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณ 53% นั่นคือ สมมติฐานที่ 2 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายตัวแปรอิสระ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ (Beta = 0.484) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะวิชาชีพ (Beta = 0.237) ส่วนด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Beta = 0.109) และด้านความรู้ในวิชาชีพ (Beta = 0.033) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้

ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	.731	.289		2.527	.012*
ด้านความรู้ในวิชาชีพ (X1)	.056	.064	.066	.869	.386
ด้านทักษะทางวิชาชีพ (X2)	.220	.081	.222	2.700	.008*
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (X3)	.284	.078	.282	3.654	.000*
ด้านเจตคติ (X4)	.235	.076	.245	3.085	.002*

หมายเหตุ: n = 169 , $R^2 = 0.431$, F = 31.016 , Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณ 43.10 % นั่นคือ สมมติฐานที่ 3 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายตัวแปรอิสระ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Beta = 0.282) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเจตคติ (Beta = 0.245) และด้านทักษะทางวิชาชีพ (Beta = 0.222) ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้ในวิชาชีพ (Beta = 0.066) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจต ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.133	.307		3.686	.000*
ด้านความรู้ในวิชาชีพ (X1)	-.028	.068	-.032	-.410	.682
ด้านทักษะทางวิชาชีพ (X2)	.272	.086	.269	3.150	.002*
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (X3)	.227	.083	.220	2.744	.007*
ด้านเจตคติ (X4)	.277	.081	.282	3.422	.001*

หมายเหตุ: n = 169 , $R^2 = 0.386$, F = 25.727 , Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณ 38.60 % นั่นคือ สมมติฐานที่ 4 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายตัวแปรอิสระ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ (Beta = 0.282) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะวิชาชีพ (Beta = 0.269) และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Beta = 0.220) ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้ในวิชาชีพ (Beta = -0.032) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความพึงพอใจ

ตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างตัวแปรศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจต ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ

ตัวแปรอิสระ	b	SE _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.039	.304		3.415	.001*
ด้านความรู้ในวิชาชีพ (X1)	.058	.068	.068	.863	.389
ด้านทักษะทางวิชาชีพ (X2)	.186	.086	.186	2.173	.031*
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (X3)	.257	.082	.252	3.142	.002*
ด้านเจตคติ (X4)	.254	.080	.262	3.171	.002*

หมายเหตุ: n = 169 , $R^2 = 0.619$, F = 25.516 , Sig = 0.000

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความพึงพอใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจพยากรณ์ประมาณ 61.90 % นั่นคือ สมมติฐานที่ 5 ได้รับการสนับสนุน

เมื่อพิจารณารายตัวแปรอิสระ พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ (Beta = 0.262) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Beta = 0.252) และด้านทักษะทางวิชาชีพ (Beta = 0.186) ตามลำดับ ส่วนด้านความรู้ในวิชาชีพ (Beta = -0.068) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของของนายทหารการเงินในกองทัพบก ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 169 ชุด มาทำการวิเคราะห์ โดยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 84.02 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 มีสถานะภาพสมรส จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 85.21 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 -30,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 -15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 มีขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงานระดับกรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.71 และด้านความรู้ในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.40 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแจกแจงเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 รองลงมา มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดี อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 มีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 และมีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล

หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ

2. **ด้านทักษะทางวิชาชีพ** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมา มีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 การเลือกและจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการจัดสรรได้ตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 และ มีการวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

3. **ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมา มีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.37 ทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 และมีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

4. **ด้านเจตคติ** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมา มีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 ยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 และมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการดำเนินงานขององค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมา ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ตามลำดับ ซึ่งสามารถแจกแจงเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. **ด้านการบรรลุเป้าหมาย** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมา มีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 มีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ตามลำดับ

2. **ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตามความต้องการของผู้ใช้ และสามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 รองลงมา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 และมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

3. **ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้ทีมงานค้ำค้ำงน้อยที่สุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 สามารถบริหารเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 และสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

4. **ด้านความพึงพอใจ** อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 และมีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานในส่วนรวมโดยองค์กรในส่วนรวม ได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ และสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองที่สำคัญต่อบุคคลในสำนักงานและบุคคลภายนอก อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.40

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.00

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านมาตรฐานและความเชื่อถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.10

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.60

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.90

การอภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายโดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง โดยมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ศักยภาพในการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหาร

การเงินในกองทัพบก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี จิตรบรรเทา (2546) พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันต้องพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กรได้ และหากสถาบันการเงินจัดให้มีการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ก็จะสามารถนำมาช่วยพัฒนาองค์กรได้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตามโครงสร้างการเรียนรู้ขององค์กร ให้มีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นในทุกๆ ด้านเพื่อสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป และจัดท่างบการเงินได้อย่างมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในยุคปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้ข้อมูลในงบการเงินมากที่สุด จึงให้ความสำคัญกับศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบัญชีบรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์กร

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายของนายทหารการเงินในกองทัพบก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุนสวัสดิ์ (2549, หน้า 140) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ประหยัดทรัพยากร เช่น แรงงาน เวลา วัสดุ เป็นต้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้คุณภาพตามที่กำหนด คือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณ์ (2552, หน้า 237) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลงานพร้อมกับคิดค้นดัดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เนื่องจากเป้าหมายความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางการบัญชีนั้น หมายถึง การจัดทำข้อมูลงบการเงินที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ องค์กรสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ตามกระบวนการ และระยะเวลาที่กำหนด ได้มาตรฐาน เป็นที่พอใจของผู้บริหารงานในแต่ละส่วนงาน ดังนั้น นายทหารการเงินในกองทัพบก สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อยทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดท่างบการเงินได้ตรง

ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ นายทหารการเงิน และองค์กร

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านมาตรฐาน และความเชื่อถือของนายทหารการเงินในกองทัพบก เนื่องจากศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นายทหารการเงินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ ซึ่งผู้ทำบัญชีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงควมมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุจรินทร์ แก้วหย่อง (2548) พบว่า ความรู้ความสามารถทางการบัญชีระบบสารสนเทศทางการบัญชี และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า นักบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรู้ความสามารถทางการบัญชี ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถทางการบัญชีของนักบัญชีในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ นักบัญชีสามารถจัดทำรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ศรีมะเรือง (2550) พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ทำบัญชี ที่พึงประสงค์โดยรวม โดยผู้ทำบัญชีต้องจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป โดยผู้ทำบัญชี ต้องมีความสามารถและต้องมีการแปลผลข้อมูลทางบัญชี สามารถส่งผลถึงความคงอยู่ความเจริญเติบโตในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ นายทหารการเงินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ ซึ่งผู้ทำบัญชีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงควมมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ของนายทหารการเงินในกองทัพบก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุณคม ราศรีรัตน์ (2551) พบว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติซึ่งเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันต่อสภาวะการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้มีความสำเร็จต่อไป

เนื่องจากศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีในแต่ละด้าน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง ส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรเกิดความคุ้มค่าและประหยัด เป็นไปตามกระบวนการปฏิบัติงานที่มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด

ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความพึงพอใจของนายทหารการเงินในกองทัพบก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ วังเงิน (2547) กล่าวว่า ทักษะเกี่ยวกับความพอใจในงาน ของพนักงานคนใดคนหนึ่ง คนที่มีความพอใจในงานของเขาสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน นำไปสู่ผลสำเร็จในงานสูง ตรงกันข้ามคนใดไม่พอใจในงานของเขาก็จะมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงานการนำไปสู่ความสำเร็จในงานก็จะยาก ดังนั้น เมื่อจะปฏิบัติงานขึ้นใดให้ประสบความสำเร็จแล้ว สิ่งสำคัญคือการมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติ ต้องมีการชอบและรักงานที่ปฏิบัติเพื่อให้มาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่อไป เนื่องจากความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลใดที่ได้สัมพันธ์กับสถานการณ์แวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดี ทัศนคติด้านบวกแสดงออกถึงความพึงพอใจ โดยสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

1. สามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติทางการบัญชีของนายทหารการเงินในกองทัพบก
2. ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ของนายทหารการเงินในเรื่อง ความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กองทัพบกควรพิจารณาจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ ให้กับนายทหารการเงินภายในกองทัพบก มีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ ของนายทหารการเงิน

ในเรื่อง การวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น นายทหารการเงินควรแก้ไขปัญหาเฉพาะได้ด้วยตนเอง และมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ของนายทหารการเงิน

ในเรื่อง ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กองทัพบก ควรพิจารณาส่งเสริมให้นายทหารการเงินพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และตั้งใจเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนคุณค่าแห่งวิชาชีพของนายทหารการเงิน

5. ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านเจตคติ ของนายทหารการเงิน ในเรื่อง ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น กองทัพบกควรส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานโดยมีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ สามารถช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน ขององค์กรให้มีคุณค่าและมีความสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

2. ควรทำการศึกษาอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น เสมียนการเงิน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการทำงานทางด้านบัญชีโดยตรง เป็นต้น

3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนายทหารการเงิน ในกองทัพบกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางการบัญชีของกองทัพบก

บรรณานุกรม

- กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2551). *คู่มือนายทหารสัญญาบัตร ประจำปี 2551*. สำนักพิมพ์ หจก.อรุณการพิมพ์.
- กรรณิการ์ แสนทองจี. (2559). *ผลกระทบของศักยภาพการปฏิบัติงานของสมุห้บัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต , คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กองกำลังพล. (2560). *กรมการเงินทหารบก ธนาธิปไตย*. นนทบุรี : บริษัททรงพิมพ์ คลังวิชา จำกัด.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *ขีดความสามารถ : Competency Based Approach*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ ก้อปปี.
- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2546). *Balanced Scorecard ช่วยกิจการได้จริงหรือ?*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:วารสาร.
- จิรวรรณ รินทะวีกร. (2552). *ผลกระทบต่อการคิดเชิงระบบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมในกลุ่มจังหวัดอีสานเหนือ*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยนรินทร์ วีระสถาวนิชย์และคณะ. (2548). *International Education Standards (IES)*. สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย.
- ฐณตม ราศิริตันนะ. (2551). *ผลการทบทของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณภักซ์ อัดสุริยานันท์. (2550). *ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณรงค์ จันทรา. (2549). *ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์. (2544). *ยอดกลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ:ธรรมกมลการพิมพ์.
- ณัฐน้อย กิจเกษมสวัสดิ์. (2554). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานของพนักงานสาขาในเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ครุณ ไคร์ศรี. (2556). *ศักยภาพ*. แหล่งที่มา : <http://asapake.tripod.com/k9.htm>.
- ดวงฤทัย ศรีเร. (2555). *ผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การวิเคราะห์การเงิน*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2550). *เริ่มต้นอย่างไรเมื่อนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สยามคอมสงเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นภลดา อินญา. (2554). *ผลกระทบของการพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต , คณะบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาพร วีระสอน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริชาติ แสงพาณิชย์. (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมกมล เสธะภูกุล. (2554). *การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในกลุ่มสหกรณ์การเกษตรในเขตสำนักงานตรวจสอบบัญชีที่ 7*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจน์ พจนพาณิชย์กุล. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>. (2560. , 21 กุมภาพันธ์)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิภูล ศุภสุข. (2549). *ผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อศักยภาพการทำงานของนักบัญชีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิภพ วังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ไพประพันธ์ วะชุม. (2552). *ผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาวิณี จิตรบรรเทา. (2546). *การมีส่วนร่วมในการบริหารของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- มูจรินทร์ แก้วหย่อง. (2548). *ความรู้ความสามารถทางการบัญชีระบบสารสนเทศทางการบัญชี คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2526 (พิมพ์ครั้งที่ 2)* กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์
- วันชัย กำจรเมฆกุล. (2550). *ผลกระทบของศักยภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธนาคารทหารไทย*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาสนา ศรีมะเรือง. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร.
- แหวโรสณา เจ๊ะสมาแอ. (2553). *การศึกษาทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 2*. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2557). *พัฒนาศักยภาพบุคลากร*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/พัฒนาศักยภาพบุคลากร>. (2560 , 1 มีนาคม)

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมใจ ลักษณะ. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สรายุทธ สุวรรณปักษ์. (2549). *ผลกระทบของคุณสมบัติของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สวดยสม ทิพยธร. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานความผูกพันในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุธิมา เข้มละมุล. (2554). *ผลกระทบของจริยธรรมทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2546) . *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์:แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. (2554). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ:สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). *เทคนิคการทำงานเชิงรุก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- Boswell, W. R. & Boudreau, J. W. (2001). *Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe*. Cornell University.
- Cepeda และ Vear. (2007). *Dynamic Capabilities and Operational Capabilities : A Knowledge Management Perspective*. Journal of Business Research.
- Crawford, L. H. (2000). *Project management competence: the value of standards*. degree of Doctor of Business Administration, Brunel University, United Kingdom.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ganesh, Shemon และ Partner. (2004). *Competency Based HRM : A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment and Development Centers*. New Delhi : Tata McGraw–Hill.
- Lin, K.Z., I.A.M. Fraser and D.J. Hatherly. (2003). *Auditor Analytical Review Judgment : A Performance Evaluation*. The British Accounting Review.
- Maslow. (1973). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper Collins. แหล่งที่มา https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs.
- McClelland, D.C. (1998). *Identifying competencies with behavioral event interviews*. Psychological Science.
- Parry, B. Scott. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, VA : American Society for Training and Development.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.
- Rubin, D. R. (2000). *The problem of elicitation management knowledge: A case of research into hospitality management knowledge*. International Journal of Hospitality Management.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Wainer, Howard and Braun, Henry I. (1988). *Test Validity*. U.S.A. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
เรื่องอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานทางการบัญชีของของนายทหารการเงินในกองทัพบก

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหานี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

1. แบบการประเมินด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
2. แบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ทำได้โดยการนำนิยามเชิงทฤษฎีนิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง พิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณาคำชี้แจงที่ชี้แจงค่าความสอดคล้อง เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และ วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน	+1	ถ้า แน่ใจ ว่า สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	0	ถ้า ไม่แน่ใจ ว่า สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	-1	ถ้า แน่ใจ ว่า ไม่สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ส่วนที่ 1 แบบการประเมินทักษะการเรียนรู้ทางการบัญชี

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (Improve Performance) หมายถึง การพัฒนา ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ สามารถทำงานให้เกิดผลลัพธ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ในวิชาชีพ (Professional knowledge) , ด้าน ทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) , ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values) , ด้านเจตคติ (Attitudes) การที่บุคคลมีความต้องการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ จะต้องมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ให้ทันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

1. การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ในวิชาชีพ (Professional knowledge) หมายถึง

ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสังคม ความรู้ด้านการคิด การถาม การเขียน ความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจ การค้าการแข่งขันซึ่งนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีส่วนในการสร้างจัดเก็บ และรับส่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ รวมทั้งด้านคอมพิวเตอร์ การบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน			
2. ท่านมีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดี			
3. ท่านมีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน			
4. ท่านมีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			

2. การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) หมายถึง คือ

ความสามารถประเภทต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านมีการวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน			
2. ท่านมีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และดำเนินการจัดสรรได้ตามกำหนดเวลา			
3. ท่านให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน			
4. ท่านมีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป			

3. การพัฒนาศักยภาพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ(Operating with integrity) หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา งานที่ปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพึงพอใจ และพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ตอบสนองความปรารถนา และความต้องการได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจกับหน้าที่และสิ่งที่ได้ปฏิบัติผู้ทำบัญชีต้องมี ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ความอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน			
2. ท่านมีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน			
3.ท่านมีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน			
4. ท่านทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย			

4. การพัฒนาศักยภาพด้านเจตคติ (Attitudes) หมายถึง การแสดงออกทางความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบ และสามารถสร้างและเปลี่ยนแปลงได้

ซึ่งหากเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก จะแสดงออกในลักษณะความชอบ ความพึงพอใจ ความสนใจ เห็นด้วย อยากปฏิบัติ อยากได้ และอยากใกล้ชิดสิ่งนั้น แต่หากเปลี่ยนแปลงไปในทางลบจะแสดงออกในลักษณะความเกลียด ไม่พึงพอใจ ไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย หรือต้องการหนีห่างจากสิ่งเหล่านั้น

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ			
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่			
3. ท่านความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานขององค์กร			
4. ท่านยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา			

ส่วนที่ 2 แบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ลงมือกระทำการใดๆ ที่มุ่งร่างกายแรงใจ โดยตั้งใจและทำให้เสร็จตามจุดหมาย เมื่อทำเสร็จแล้วเป็นที่น่าพึงพอใจของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment), มาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliable), ความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome), ความพึงพอใจ (Satisfactino)

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดตามกระบวนการที่ต้องการเพียงใด โดยเป้าหมาย อาจเป็นสิ่งที่ต้องการในอนาคต หรือสภาพเป้าหมายในอนาคตที่องค์กรต้องการบรรลุถึงเป้าหมาย

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง			
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด			
3. ท่านมีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้			
4. ท่านมีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน			

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliable) หมายถึง คุณภาพของงานที่สำเร็จ ที่มีความถูกต้องเรียบร้อย และสมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความเชื่อถือได้ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป			
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตามความต้องการของผู้ใช้			

ข้อคำถาม	+1	0	-1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด มีการสูญเปล่าของทรัพยากรน้อยที่สุด			
4. ท่านสามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด			

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงตามระยะเวลา หรือตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ซึ่งจะช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างกิจกรรมต่างๆ อยู่ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม และทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ทันต่อเวลา

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด			
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา			
3. ท่านสามารถบริหารเวลา เพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์			
4. ท่านยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงานค้างคายน้อยที่สุด			

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ (Satisfactino) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลใดที่ได้สัมพันธ์กับสถานการณ์แวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชี ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดี ทัศนคติด้านบวกแสดงออกถึงความพึงพอใจ โดยสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

ข้อคำถาม	+1	0	-1
1. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน			
2. ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			

ข้อความ	+1	0	-1
3. ท่านมีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานในส่วนรวม โดย องค์กรในส่วนรวมได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ			
4. ท่านสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองที่สำคัญ ต่อบุคคลในสำนักงานและบุคคลภายนอก			

ผู้ทรงคุณวุฒิ

()

ตำแหน่ง _____

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)
เรื่องอิทธิพลของศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานทางการบัญชีของของนายทหารการเงินในกองทัพบก

แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหานี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

1. แบบการประเมินด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
2. แบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ทำได้โดยการนำนิยามเชิงทฤษฎีนิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง พิจารณาความสอดคล้อง และกรอกผลการพิจารณาดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

ให้คะแนน	+1	ถ้า แน่ใจ ว่า สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	0	ถ้า ไม่แน่ใจ ว่า สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
ให้คะแนน	-1	ถ้า แน่ใจ ว่า ไม่สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ส่วนที่ 1 แบบการประเมินทักษะการเรียนรู้ทางการบัญชี

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (Improve Performance) หมายถึง การพัฒนา ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ สามารถทำงานให้เกิดผลลัพธ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ในวิชาชีพ (Professional knowledge) , ด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) , ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values) , ด้านเจตคติ (Attitudes) การที่บุคคลมีความต้องการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ จะต้องมีการพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ให้ทันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ข้อคำถาม	คะแนน การพิจารณา			รวม
	+1	0	-1	
การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ในวิชาชีพ (Professional knowledge)				
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	2	1		0.67
2. ท่านมีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดี	2	1		0.67
3. ท่านมีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3			1
4. ท่านมีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3			1
การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills)				
1. ท่านมีการวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหตุผล และมีแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน	3			1
2. ท่านมีการระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะแตกต่างกัน โดยนำความชำนาญการมาปรับใช้กับการแก้ไขปัญหา	3			1
3. ท่านให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน	3			1
4. ท่านมีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นที่น่าพอใจให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไป	3			1
การพัฒนาศักยภาพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ(Operating with integrity)				
1. ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน	3			1
2. ท่านมีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	2	1		0.67
3. ท่านมีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3			1
4. ท่านทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย	3			1

ข้อคำถาม	คะแนน การพิจารณา			รวม
	+1	0	-1	
การพัฒนาศักยภาพด้านเจตคติ (Attitudes)				
1. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ	3			1
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	3			1
3. ท่านความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานขององค์กร	2	1		0.67
4. ท่านยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา	2	1		0.67
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment)				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่องตัวด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง	3			1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3			1
3. ท่านมีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้	3			1
4. ท่านมีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน	3			1
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliable)				
1. ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป	3			1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตามความต้องการของผู้ใช้	3			1
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด มีการสูญเปล่าของทรัพยากรน้อยที่สุด	2	1		0.67
4. ท่านสามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด	3			1

ข้อคำถาม	คะแนน การพิจารณา			รวม
	+1	0	-1	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome)				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด	3			1
2. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา	2	1		0.67
3. ท่านสามารถบริหารเวลา เพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์	3			1
4. ท่านยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงานค้างค้ำงน้อยที่สุด	3			1
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ (Satisfactino)				
1. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3			1
2. ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3			1
3. ท่านมีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานในส่วนรวม โดยองค์กรในส่วนรวมได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ	3			1
4. ท่านสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองที่ สำคัญต่อบุคคลในสำนักงานและบุคคลภายนอก	2	1		0.67

ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบ

ความเที่ยงของแบบสอบถาม

กลุ่มคำถาม	ค่าความเที่ยง
การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ในวิชาชีพ	0.840
การพัฒนาศักยภาพด้านทักษะทางวิชาชีพ	0.819
การพัฒนาศักยภาพด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	0.895
การพัฒนาศักยภาพด้านเจตคติ	0.838
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมาย	0.871
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	0.908
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	0.899
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ	0.898

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงิน
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองทัพบก

.....

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการพัฒนา
ศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของนายทหารการเงินที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของกองทัพบก เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้ศึกษา หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้ศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
จากท่าน
2. แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 16 ข้อ
3. การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูล
ในการศึกษาของข้าพเจ้า กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้การศึกษามีความเที่ยงตรงและเกิด
ประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้
ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการศึกษานำเสนอในภาพรวมเท่านั้น
4. ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบคำถามอย่างถูกต้องครบถ้วน หากท่านมี
ข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้หรือมีความสนใจที่จะขอรับรายงานสรุปเกี่ยวกับ
การศึกษานี้โปรดติดต่อข้าพเจ้า ร้อยโท ปิยะบุตร ค้วงน่วม E-mail:piyabod.d@gmail.com

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

(ร้อยโท ปิยะบุตร ค้วงน่วม)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี
 41- 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3.สถานภาพ

- โสด สมรส
 อื่นๆ.....

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 20,000 บาท
 20,001 -30,000 บาท มากกว่า 30,000 บาท

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี
 11 -15 ปี มากกว่า 15 ปี

7. ขนาดหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- ระดับกองพล ระดับมณฑล
 ระดับกองทัพอากาศ ระดับกรม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงความคิดเห็นว่า ท่านมีความคิดเห็นมากหรือน้อยเพียงใดกับข้อความข้างล่างนี้

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้ในวิชาชีพ					
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการจัดการทางการเงินเป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความสามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านบัญชีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน					
ด้านทักษะทางวิชาชีพ					
5. ท่านมีการวินิจฉัย และสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีการเลือกและจัดลำดับความสำคัญของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และดำเนินการจัดสรรได้ตามกำหนดเวลา					
7. ท่านให้ความสำคัญกับการรวบรวมเอกสารในการจัดทำบัญชีอย่างครบถ้วน					
8. ท่านมีความรู้ในตำแหน่งที่ตนเองกระทำซึ่งเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ					
9. ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน					

10. ท่านมีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านมีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านเจตคติ					
13. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ					
14. ท่านมีความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่					
15. ท่านมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานขององค์กร					
16. ท่านยอมรับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง เพียงหนึ่งช่องเท่านั้นเพื่อแสดงความคิดเห็นว่าท่านมีความคิดเห็นมากหรือน้อยเพียงใดกับข้อความข้างล่างนี้

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการบรรลุเป้าหมาย					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จคล่องตัวด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					
3. ท่านมีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้					
4. ท่านมีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน					
ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้					
5. ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ เพื่อให้ผลงานมีความถูกต้อง ตามความต้องการของผู้ใช้					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด					
ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด					
10. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา					

11. ท่านสามารถบริหารเวลา เพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลา และทันต่อเหตุการณ์					
12. ท่านยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงานคั่งค้างน้อยที่สุด					
ด้านความพึงพอใจ					
13. ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
14. ท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านมีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานใน ส่วนรวม โดยองค์กรในส่วนรวมได้รับประโยชน์จากงานที่ท่านปฏิบัติ					
16. ท่านสามารถสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองที่สำคัญต่อบุคคลในสำนักงานและบุคคลภายนอก					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ข้อมูลในแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – สกุล	ร้อยโท ปิยะบุตร ดั่งนุ่น
วัน เดือน ปีเกิด	31 มกราคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2549 การบริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ประสบการณ์ทำงาน	เสมียนการเงิน ฝ่ายการเงิน มณฑลทหารบกที่ 13 จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2544 - 2555 นายทหารรับจ่ายเงิน ศูนย์การบินทหารบกจังหวัดลพบุรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นายทหารรับจ่ายเงิน ศูนย์การบินทหารบกจังหวัดลพบุรี จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 26 หมู่ที่ 12 ตำบลโพธิ์เก้าต้น อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 15000